

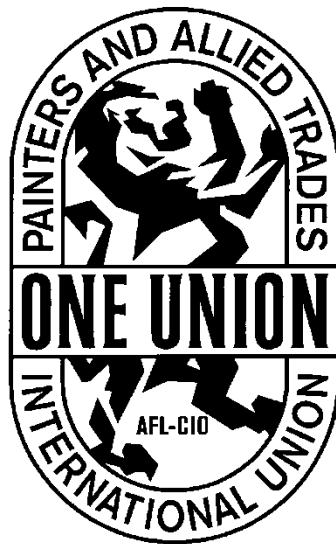
**ACUERDO DEL AREA DEL OESTE DE WASHINGTON
PARA LA INDUSTRIA PROFESIONAL DE PINTURA**

entre

IUPAT CONCILIO DEL DISTRITO 5

y

**EMPLEADORES DE PINTURA FIRMANTES
DEL OESTE DE WASHINGTON**



Marzo 1 2020 – Febrero 29, 2024

Tabla de Contenido

	Página
Artículo 1	Preámbulo & Propósito 1
Artículo 2	Alcance Del Acuerdo 2
Artículo 3	Definiciones 3
Artículo 4	Derechos De Las Partes 4
Artículo 5	Protección de Derechos 7
Artículo 6	Derechos y Responsabilidades de la Unión 9
Artículo 7	Responsabilidades del Empleador. 9
Artículo 8	Entrenamiento, Seguridad y Educación Continua 11
Artículo 9	Procedimiento de Quejas 14
Artículo 10	Fideicomisos 16
Artículo 11	Empleando a Empleados 17
Artículo 12	Aprendices de Pintor 19
Artículo 13	Mayordomos 20
Artículo 14	Horas de Trabajo y Reglas de Trabajo 21
Artículo 15	Condiciones Inusuales 22
Artículo 16	Pago de Subsistencia y Tiempo De Viaje 23
Artículo 17	Salarios y Clasificaciones 24
	Escala de Salarios A 26
Artículo 18	Escala de Salarios Pintor 1 y Pintor 2 28
Artículo 19	Escala de Salarios de Aprendiz 28
Artículo 20	Trabajadores de Utilidad 29
Artículo 21	Fondos del Fideicomiso y Niveles de Beneficios 29
Artículo 22	Provisión Inmobiliaria Personal 34
Artículo 23	Comité de Administración Laboral 34
Artículo 24	Cláusula de Ahorro 34
Artículo 25	Duración del Acuerdo 35
	ANEXO 1 “Hoja de Referencia” 36

ARTICULO 1
PERÁMBULO Y PROPÓSITO

Con el propósito de clarificación, el anterior Acuerdo del Area del Oeste de Washington para la Industria Profesional de Pintura de fecha Marzo 1, 2015 - Febrero 29, 2020 expiró en Febrero 29, 2020. De Marzo 1, 2020 a Septiembre 12, 2020, las partes acordaron estar sujetas a los términos del Acuerdo anterior

- 1.1** Este es un Acuerdo de Negociación Colectiva entre La Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines del Concilio del Distrito 5 (“IUPAT Concilio del Distrito 5”), también referido como La Unión y Los Empleadores de Pintura Firmantes del Oeste de Washington (“WWSPE”), también referido como El Empleador. El Empleador por este medio reconoce a IUPAT Concilio del Distrito 5 como el único y exclusivo representante de negociaciones, dentro del significado de la Sección 9(a) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (“la Ley”), de todos los Empleados trabajando en todos los lugares involucrados en pintura y páneles de yeso como se define en el Artículo 2 de este Acuerdo dentro de la jurisdicción de la Unión.
- 1.2** El propósito de este Acuerdo es establecer relaciones armoniosas y condiciones uniformes de empleo y contribuciones a los Planes de Fideicomiso entre las partes presentes, para promover la solución de desacuerdos laborales por conferencia y arbitraje, para prevenir huelgas y cierres de trabajos, para la Unión proporcionar mano de obra, para las partes utilizar más plenamente las instalaciones del Programa de Capacitación de Aprendizaje, para promover la eficiencia y economía en el rendimiento de todas las actividades de acabados protectores y/o decorativos como se describe en este Acuerdo, y en general para fomentar el espíritu de ayuda y cooperación entre los Empleadores y los Empleados en su beneficio mutuo y protección del público inversionista.
- 1.3** Cuando, en la opinión de cualquiera de las partes de este Acuerdo, cierto trabajo podría ser asegurado por Empleadores afiliados a este Acuerdo, y los presentes términos y condiciones de trabajo contenidos en este Acuerdo no son consistentes con la eficacia o funcionalidad o la posición competitiva de los Empleadores entonces los términos y condiciones contenidos en este Acuerdo podrían ser modificados para gobernar dicho proyecto, área geográfica o el tipo de trabajo. El consentimiento, por escrito, de La Unión y el Empleador será requerido para modificar dichos términos y condiciones.
- 1.4** Si la Unión concede a cualquier Empleador salarios más favorables, beneficios, horas, o condiciones de trabajo que no aparecen en este Acuerdo, entonces el Empleador afiliado tendrá derecho, previa solicitud, a las mismas condiciones por un trabajo similar en la misma área. El Representante de Negocios de la Unión con el fin de proteger y recuperar la obra de la unidad negociadora, tendrá la autoridad de modificar el presente Acuerdo para trabajos individuales o para ciertas ramas del oficio, siempre que no haya una discriminación ilegal entre los Empleadores en el ejercicio de esta prerrogativa. Será obligación de la Unión notificar al custodio de los registros WWSPE’s de este tipo de contratos, memorandos de entendimiento, o cualquier otro acuerdo dentro de siete (7) días laborales sobre la ejecución de dichos documentos.
- 1.5** El Empleador acuerda estar sujeto a este Acuerdo mientras trabaja en los siguientes condados del Oeste de Washington: Whatcom, Skagit, Snohomish, King, Pierce, Thurston, Lewis, Grays Harbor, Jefferson, Clallam, Mason, Island, San Juan and Kitsap, o estar sujeto al Acuerdo de Negociación Colectiva del Area para la Industria de la Pintura vigente en cualquier otra parte de los estados de Washington, Oregon, Alaska, Utah y Idaho mientras se trabaja en esas áreas.
 - 1.5.1** Cuando se trabaja fuera de los condados cubiertos por este Acuerdo un Empleado cubierto por este Acuerdo recibirá los salarios y beneficios más favorables para el

Empleado. Todos los beneficios adicionales se pagarán al fondo de “casa” del Empleado. La diferencia del paquete total debe ir en el cheque.

ARTICULO 2 **ALCANCE DEL ACUERDO**

- 2.1** Dentro del sentido de esta disposición, el trabajo del “Pintor” incluirá:
- 2.1.1** Aplicación o eliminación de cualquier y todo tipo de pinturas, tintes y recubrimientos y sistemas de recubrimiento, decorativos o de protección para todas y cada una de las superficies, pisos y techos incluidos, interior o exterior en relación a toda pintura y decoración, revestimiento de paredes, paneles de tela, revestimientos protectores, revestimiento de pisos de concreto y cubiertas, impermeabilización, protección contra incendios, retardante de fuego, pulido de metales, repintado, sellado, revestimientos, recubrimiento o aplicación de fibras de vidrio, fibra de carbono, encapsulación, insulación, metalización y pulverizador de llama.
 - 2.1.2** Cualquiera y todas las preparaciones de superficie, antes de todas las aplicaciones o eliminaciones, y preparaciones de superficies similares o sustitutas antes de las aplicaciones o eliminaciones, en todas las superficies, interior y exterior, que incluyen, pero no se limitan a: residencias, edificios, estructuras, industrial, energía, plantas químicas y de fabricación, puentes, tanques, tinas, pipas, apilar, postes ligeros y de alta tensión, estacionamientos, líneas de tráfico y franjas aéreas, camiones, automóviles y ferrocarriles, barcos, aviones, y toda la maquinaria y equipo.
 - 2.1.3** Cualquier y toda la preparación de la superficie para la aplicación y/o eliminación de cualquier y de todo tipo de pinturas, tintes, recubrimientos y sistemas de recubrimiento, materiales decorativos o de protección para acabados, (como se define en el Artículo 2.5 de este Acuerdo) tales como limpieza profunda, parches, todos los niveles de acabado, acabado de teperos/terminados de Drywall recubrimientos-delgados, (como se define en el Artículo 2.5 de este Acuerdo) sellado, calafateo decorativo/arquitectónico, agua a alta presión, granallado químico y abrasivo de todo tipo, franjas químicas, raspar, herramientas de aire, blanqueado, limpieza a vapor y eliminar/remover o encapsulación del plomo. Montaje y desmontaje de todos los andamios y aparejos.
- 2.2** El trabajo de pintura y paneles de yeso también incluyen trabajo, materiales, equipos o procesos que se sustituyen por los temas cubiertos and la Sección 2.1.
- 2.3** Este Acuerdo se aplica a los trabajos de pintura y paneles de yeso que se realizarán en el sitio de alteración de la construcción, pintura, reparación, o mantenimiento de los sitios de trabajo, como se define en la Sección 2.1. Estos términos deben ser interpretados y aplicados de acuerdo con la NLRA, según enmendada. El término “Empleado” se refiere a las personas que realizan funciones de trabajo dentro del alcance de este Acuerdo. No se refiere a la membresía de la Unión o afiliación, pero sí incluye Capataz, Pintor, Maestro, Trabajador de Utilidad y Pintor-Aprendiz. El trabajo fuera del alcance de este Acuerdo, no está cubierto por este Acuerdo.
- 2.4** Cuando un Empleador desea reasignar a Empleados de esta unidad de negociaciones para realizar un trabajo fuera del alcance de este Artículo, se seguirá el siguiente paso:

- 2.5 Este Acuerdo se aplicará a los Terminados de Drywall a los salarios de Pintor que figuran en el presente documento, siempre y cuando: (1) Dicho trabajo de reparación de Drywall es cuatro (4) horas o menos en una semana de trabajo de cuarenta (40) horas o (2) Recubrimientos delgados, flotantes, y los Trabajos de Terminado de Drywall de cualquier área medida con el propósito expreso de instalar Empapelado de Paredes (Wallcovering). El trabajo de Terminado de Drywall que exceda las provisiones arriba identificadas (1) serán compensados a la tarifa salarial como es identificada en el Acuerdo del Area del Oeste de Washington para el Terminado de Drywall de la actual Hoja de Salarios A.

ARTICULO 3 **DEFINICIONES**

- 3.1 El término "Empleador", utilizado en este Acuerdo significa cualquier persona firmante, firma, sociedad, empresa conjunta, corporación u otra entidad comercial involucrada en trabajos de pintura y paneles de yeso e incluye a cualquier persona, según se define en S2 (11) de la NLRA, actuando como agente del Empleador, directa o indirectamente.
- 3.2 El término "Terminados de Yeso" y/o "Teipero" como se una en este Acuerdo es como se define en el Artículo 2, Sección 2.5 de este Acuerdo.
- 3.3 El término "Pintor" como se usa en este Acuerdo significa personas calificadas en la industria que han completado un programa de aprendizaje y/o han pasado necesariamente la Prueba de Progresión de Pintor y pueden realizar las tareas relacionadas con la Industria de Pintura, Decoración y Paneles de Yeso y que han cumplido con las normas de asignación como Maestro, Pintor 1, Pintor 2, o Aprendiz, y quien de otra manera no realiza trabajo fuera del alcance de este Acuerdo como Contratista. Los trabajadores nuevos en la Unión/Empleador que no han sido designados como Trabajador de Utilidad o que no están inscritos en el Programa de Aprendizaje serán clasificados como Pintor 1.
- 3.4 El término "Aprendiz" como se usa en este Acuerdo significa las personas que están aprendiendo la Pintura, Decoración y oficio de y que han sido aceptados por el Comité Local de Aprendizaje y Entrenamiento y están registrados con el Concilio de Aprendizaje del Estado de Washington.
- 3.5 El término "Trabajador de Utilidad" como se usa en este Acuerdo significa las personas que realizan trabajos de preparación, protección, limpian y se hacen cargo del área de trabajo, materiales, y equipo relacionados con la pintura, revestimientos, granallado abrasivo, revestimiento de paredes, acabado de paneles de yeso, y rayas de estacionamiento. Ningún trabajo de aplicación o granallado abrasivo deberá ser hecho por un Trabajador de Utilidad. Si cualquier Contratista se encuentra en violación de esta Sección, el Contratista perderá su derecho a usar Trabajadores de Utilidad durante el resto del contrato y pagará los salarios de Maestro al Trabajador de Utilidad por el período de tiempo que el Empleado desempeñó trabajo de no-Trabajador de Utilidad. Los Trabajadores de Utilidad no deben exceder el 25% de la fuerza laboral del Empleador por sitio de trabajo.
- 3.6 El término "Empleado" como se usa en este Acuerdo significa las personas aquí referidas como Capataz, Maestro, Pintor 1, Pintor 2, Aprendiz y Trabajador de Utilidad.
- 3.7 El término "Capataz" como se usa en este Acuerdo significa un Pintor cualificado, preferiblemente un Maestro, que ha sido designado por el Empleador o administra cinco (5) o más Empleados en uno o varios sitios de trabajo. La Prima salarial del Capataz será aplicada como se subraya en el Artículo 17.8

3.8 El término “Industrial Premium” como se usa en este Acuerdo significa granallado abrasivo y recubrimiento sustrato de acero que solamente incluye: puentes, tanques, astilleros, marinas, oleoductos, presas y plantas de tratamiento. El espacio de oficinas generales incluido en cualquiera de las instalaciones/estructuras anteriores está excluido de esta disposición.

3.8.1 (1) Nivel 1 – Granallado Abrasivo y Aplicaciones de Recubrimiento.

(2) Nivel 2 – Granallado Abrasivo y Aplicaciones de Recubrimiento requiriendo certificación completa de CAS-s para hacer dicho trabajo

3.9 El término “Empleadores de Pintura Firmantes del Oeste de Washington” de aquí en adelante referidos como “WWSPE” es un grupo de Empleadores firmantes a éste Acuerdo a quienes se les otorgan los derechos descritos en este Acuerdo.

ARTICULO 4 **DERECHOS DE LAS PARTES**

4.1 La Unión se reserva todos los derechos excepto en que dichos derechos están limitados por el lenguaje expreso y específico en este Acuerdo por escrito. Ninguna parte de este Acuerdo se interpretará como un impedimento a los derechos de la Unión a conducir todos sus asuntos particulares con la excepción de que haya sido modificado expresa y específicamente por el lenguaje expreso y específico de este Acuerdo por escrito. Además se acuerda que nada de lo contenido en este Acuerdo se interpretará como una limitación del derecho de la Unión para el control de sus asuntos internos y disciplinar a sus miembros que han violado la Constitución y los Estatutos de la Unión o quienes han violado los términos de este Acuerdo.

4.1.1 El Empleador está de acuerdo en cumplir con las solicitudes periódicas de la Unión a re-despachar a todos los Empleados. El empleador también cooperará con la Unión, el Comité de Cooperación de Administración Laboral del Pintores del Oeste de Washington o el Comité de Juntas de Aprendizaje y Entrenamiento para implementar un sistema de identificación con foto para todos los Empleados. Se entiende que estas actividades son para garantizar que el Empleado cumpla con este Acuerdo y que el estado del Empleado con su Empleador presente no sea alterado de ninguna manera como resultado de estas actividades administrativas.

4.2 Con excepción de los específicamente limitado en este Acuerdo el Empleado tendrá el derecho exclusivo de manejar su negocio, para controlar y supervisar todas las operaciones y dirigir a todos los trabajadores, incluyendo, pero no limitado a el derecho de seleccionar y contratar trabajadores, descansar (con o sin causa sin que expresamente se disponga lo contrario en el Acuerdo), promover, transferir, o programar a los empleados, para controlar y regular el uso de todos los equipos, materiales, herramientas y otros bienes del empleador y mantener la eficiencia entre sus empleados.

4.2.1 Las partes están de acuerdo en que un Empleador puede contratar a los “entrenados de gerencia”, quienes pueden hacer el trabajo bajo el alcance de este Acuerdo pero están exentos de los términos de este Acuerdo. Un “entrenado de gerencia” se define estrictamente como el hijo o la hija de un oficial, dueño o el superintendente de un Empleador.

- 4.3** Con excepción que se disponga expresamente lo contrario en este Acuerdo, no habrá huelga, huelga de solidaridad, desaceleración de trabajo o cualquier otra interrupción del trabajo, o cierre patronal, durante el término de éste Acuerdo.
- 4.4** No será una violación de este Acuerdo que los Empleados se niegen a pasar o trabajar detrás de una línea de huelga legítima reconocida por el Concilio de La Industria de Construcción e Inmuebles en el área donde se realiza el trabajo. Los empleados cubiertos por este Acuerdo tendrán derecho a respetar cualquier huelga primaria legal válidamente establecida por cualquier organización sindical, y el partido de la Unión a este Acuerdo tiene el derecho de retirar los Empleados cubiertos por este Acuerdo siempre que la parte contratante de este Acuerdo esté involucrada en una disputa legítima de trabajo primario con una organización laboral legítima.
- 4.5** Debido a la naturaleza peligrosa del trabajo, el Empleador tiene el derecho de realizar pruebas para detectar sustancias ilícitas
- 4.6** Se establecerá un Consejo de la Industria, compuesta por cinco (5) miembros de la Administración, nombrados por el Presidente de WWSPE, y cinco (5) miembros del partido Laboral, nombrados por el BM/ST IUPAT Concilio del Distrito 5, o sus designados. El Consejo de la Industria se reunirá para conducir negocios según sea necesario. El Consejo de la Industria tendrá la autoridad de interpretar y enmendar este Acuerdo, para nombrar los comités que se deseen dentro de la industria, para promover la industria e interpretar la intención de los negociadores de este Acuerdo. El Consejo de la Industria no puede alterar o mover ningún salario o contribuciones confiables un voto ausente de la Membrecía. Dicho voto deberá ocurrir dentro de sesenta (60) días del calendario de la petición del Consejo de la Industria. Ni el Consejo de la Industria (ni ningún miembro de la misma) estará sujeto a reclamaciones de responsabilidad fiduciaria ni a ninguna otra responsabilidad, conocida o desconocida, por o de sus acciones u omisiones conforme a éste Acuerdo.
- 4.6.1** Una reunión del Consejo de la Industria puede ser solicitada por el Presidente de WWSPE o por el BM/ST IUPAT Concilio del Distrito 5, o sus designados.
- 4.6.2** El Consejo de la Industria se reunirá a más tardar quince (15) días del calendario después de recibir la solicitud para una reunión. Sin embargo este límite de tiempo puede ser suspendido por consentimiento mutuo por escrito.
- 4.6.3** Cualquier negocio presentado ante el Consejo de la Industria será decidido por la mayoría de los votos de los presentes. Un quórum será un mínimo de dos (2) representantes de Administración y dos (2) representantes del partido Laboral. Para efectos de votación debe haber igual representación de ambos lados.
- 4.6.4** El Consejo de la Industria designará un subcomité de cuatro (4) personas de participación-mercado; dos (2) representantes de WWSPE y dos (2) representantes del IUPAT Concilio del Distrito 5. Este comité tendrá la autoridad de recomendar enmendar El Acuerdo del Area del Oeste de Washington para capturar el trabajo que actualmente no están realizando los Empleadores firmantes o para aumentar la participación-mercado en el trabajo que están realizando actualmente los Empleadores firmantes (por ejemplo, puentes, plataformas, contención).
- 4.7** El derecho de cualquier solicitante de empleo puede ser suspendido de acuerdo con la siguiente disposición(es) “Alto Rendimiento en el Lugar de Trabajo”:

- 4.7.1** En caso de que cualquier persona referida para un empleo sea despedida por causa-justa, los privilegios de la persona referida serán suspendidos por dos (2) semanas. En caso de que el mismo individuo sea terminado por causa una segunda vez dentro de un periodo de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de referencia de contratación serán suspendidos por dos (2) meses. En caso de que el mismo individuo sea terminado por causa por tercera vez dentro de un periodo de veinticuatro (24) meses, sus privilegios serán suspendidos indefinidamente.
- 4.7.2** Una terminación no se considerará “por causa-justa” para efectos de esta disposición si la persona referida para el empleo ha presentado una queja cuestionando la propiedad de su terminación, a menos y hasta que la queja se resuelva de una manera que afirme la terminación por causa justa. Para el propósito de esta disposición, una decisión del Consejo de la Junta de Comercio del Concilio del Distrito será final y vinculante.
- 4.7.3** Un Consejo de la Junta de Comercio, compuesto de dos (2) miembros designados por el BM/ST de IUPAT Concilio del Distrito 5 o su designado/a por escrito y dos (2) miembros designados por el Presidente de WWSPE o su designado/a podrán previa solicitud por escrito del solicitante, anular o reducir el periodo de suspensión si el Comité determina que la equidad requiere tal acción. Dicha queja se escuchará de conformidad con el Artículo 9.
- 4.7.4** La referencia de “Causa-Justa” a través de este Acuerdo no limita los derechos del Empleador de despedir a un Empleado por ningún motivo bajo la Sección 4.2, sino que define solamente el subconjunto de terminaciones de un Empleado que invoca estas disposiciones de “Alto Rendimiento en el Lugar de Trabajo” bajo la Sección 4.7.

4.8 Código de Conducta

- 4.8.1** Responsabilidades de los Miembros
 - 4.8.1.1** Respetar los Clientes y derechos de los Empleadores, propiedad, y herramientas como si fueran de mi propiedad.
 - 4.8.1.2** Los miembros deben estar preparados para cumplir con las obligaciones de sus deberes y cualquier norma de abuso de sustancias es estrictamente enforzado.
 - 4.8.1.3** Los miembros respetarán al Cliente, Contratista, y la Unión vistiendo apropiadamente con ropa profesional.
 - 4.8.1.4** El ser despacio y otros métodos utilizados para extender u obtener tiempo extra en los trabajos no será tolerado.
 - 4.8.1.5** El irse no será tolerado. El causar o participar en el paro de un trabajo por una queja o disputa alegada sin tener aprobación previa de la Unión Local, o de sus oficiales debidamente autorizados no será tolerado.
 - 4.8.1.6** Participar en programas de entrenamiento ofrecidos por la Unión y el Empleador para mejorar y aumentar los conocimientos, entrenamiento de seguridad y certificaciones especiales.
 - 4.8.1.7** Los pintores Journeymen/maestros están obligados a ser mentores de los aprendices para transmitirles sus conocimientos y habilidades.

- 4.8.1.8** El uso de teléfonos celulares y cualquier audífono (incluyendo articulares) serán prohibidos para uso personal durante horas de trabajo. El único tiempo que estos aparatos pueden ser usados es durante tiempos de almuerzo y descansos reconocidos. No fotos relacionadas con el trabajo que no sean autorizadas podrán tomarse o ser publicadas en redes sociales. El abuso o mal uso de estos aparatos serán causa de medidas disciplinarias.
- 4.8.1.9** Será la responsabilidad de los miembros traer al sitio de trabajo para cada turno de trabajo las Herramientas del Oficio como se identifica en el Adjunto 1 de este Acuerdo.
- 4.8.1.10** Será la responsabilidad de los miembros usar los métodos y equipo de seguridad apropiadamente.
- 4.8.1.11** El fumar estará limitado en áreas confinadas designadas para tiempos de descanso y el almuerzo.
- 4.8.1.12** Para cumplir apropiadamente con las pautas de seguridad para protección respiratoria, todos los miembros deberán rasurarse y estar limpios de barba facial que están fuera del cumplimiento de las normas federales de OSHA.
- 4.8.2** Acciones Expresadamente Prohibidas.
- 4.8.2.1** El participar o instigar una pelea durante horas de trabajo.
- 4.8.2.2** Insubordinación (violación directa de un trabajo o dirección asignado).
- 4.8.2.3** Remover o robar de las instalaciones, sin la propia autorización del propietario de la compañía o de la propiedad de otro empleado.
- 4.8.2.4** Posesión o uso de armas no autorizadas, explosivos, o cualquier otra arma oculta durante horas asignadas al trabajo.
- 4.8.2.5** Posesión, uso, venta o distribución de bebidas alcohólicas, drogas legales o ilegales en las instalaciones de la compañía, o en vehículos de la compañía o en sitios de proyectos.
- 4.8.2.6** Las acciones prohibidas anteriormente no deberán ser interpretadas para negar el derecho al Empleador de disciplinar a cualquier empleado un acto o causa no mencionada. Adicionalmente, nada contenido en este Artículo 4.8 prohibirá al Empleador el terminar el empleo de cualquier empleado con o sin causa.

ARTICULO 5 **PROTECCIÓN DE DERECHOS**

- 5.1** Un Empleador que es parte de este Acuerdo no subcontratará ningún trabajo cubierto por este Acuerdo que se realizará en un trabajo de construcción a cualquier Empleador a menos que dicho Empleador sea parte de un acuerdo de negociación colectiva con el IUPAT Concilio del Distrito 5 o a menos que esté identificado de otra manera en la Sub-sección 5.1.1 y Sub-sección 5.1.2.

5.1.1. Sin embargo, las partes acuerdan que el Empleador podrá subcontratar cierta solo-especialidad de trabajo a subcontratistas no-firmantes o subcontratistas firmantes a otra unión después de revisar primero con otros firmantes de DC5 firmados a este Acuerdo para ver si pueden hacer el trabajo. Para los fines de esta Sesión solo-especialidad se considerarán revestimientos de paredes, revestimiento a prueba de fuego, revestimiento de fibras de vidrio, revestimientos catódicos, revestimiento de techos elastoméricos; andamios, andamios aparejos y montaje y desmontaje de plataformas; agua a alta presión y granallado abrasivo de cualquier tipo. Ambas partes acuerdan que existe la necesidad de ser más flexible en lo que respecta al trabajo de solo-especialidad con un entendimiento mutuo de trabajar juntos para incrementar la participación del mercado en este trabajo de esta solo-especialidad. Por lo tanto, en caso que la subcontratación de solo-especialidad se considere necesaria el Empleador se compromete a ponerse de acuerdo y en contacto con la Unión, por escrito o correo electrónico, fax o correo postal, antes de que se comience el trabajo y proveer el nombre del subcontratista y el alcance de trabajo de solo-especialidad que se está subcontratado para cuestiones de organización.

5.1.2 Siempre que el Empleador este deseoso u obligado a cumplir con WBE/MBE/DBE o sus requerimientos equivalentes, ya sean reclutando contractuales o de otro tipo, a través de Joint Venture o subcontratando, en un esfuerzo por capturar el trabajo, la Unión y el Empleador, por acuerdo mutuo, renunciará a la Sección 5.1 antes de comenzar el trabajo siempre y cuando dicho acuerdo se reduzca a escritura antes del tiempo de la oferta publicada y el Empleador y la Unión no pudieron encontrar cualificados y competitivos firmantes a WBE/MBE/DBE o sus Empleadores equivalentes. A falta de dicho acuerdo por escrito, el Empleador estará obligado a pagar todos los salarios y contribuciones actuales como se enumeran en este Acuerdo por todas las horas compensadas trabajadas.

5.2 Es la intención del Empleador y la Unión proteger todo el trabajo sitios-trabajo que tradicionalmente ha sido realizado por la unidad de negociación o que es trabajo justamente reclamable por la unidad de negociación. En consecuencia, con excepción a lo dispuesto en la Sección 5.1 de este artículo, todo el trabajo de pintura como se define en la Sección 2.1 y Sección 2.2 continuará realizándose en el lugar de trabajo o en cualquier lugar designado por el Empleador, por los Empleados cubiertos bajo este Acuerdo, siempre y cuando se encuentren dentro del territorio geográfico de la Unión. El Empleador no podrá directa o indirectamente, emprender, realizar o intentar indirectamente llevar a cabo, cualquier trabajo de pintura, como se define en la Sección 2.1 y Sección 2.2, excepto en el total cumplimiento de todos los términos y disposiciones de este Acuerdo. El término "Empleador" incluye cualquier persona que actúe directa o indirectamente como un agente para el Empleador. Este Acuerdo no se aplicará al trabajo en el taller del Empleador, siempre que dicho taller esté cubierto por un acuerdo separado de negociación colectiva.

5.3 La Unión y todos los mayordomos de trabajo, representantes de negocios, u otros representantes de la Unión acuerdan cooperar con el Empleador para lograr la máxima eficiencia y productividad y trabajar con WWSPE y el Empleador para eliminar la ineficiencia, paros laborales y limitaciones de producción. Se considerará que es contrario a los propósitos y la intención de este Acuerdo que cualquier Empleado trabaje para otros Empleadores después de su día regular de trabajo con un Empleador, o para cualquier Empleado tomar trabajos por su cuenta y en nombre de ellos mismos después de horas regulares de trabajo o durante fines de semana, días festivos o vacaciones. Los Empleados que trabajan bajo este Acuerdo tienen el deber de confidencialidad con respecto a las operaciones comerciales de los Empleadores firmantes para quienes trabajan. La información

confidencial será definida como información, generalmente no conocida, relacionada con el negocio del Empleador, incluyendo pero no limitada a los nombres de clientes, niveles del personal, o cualquier detalle de las ofertas. Cualquier Empleado que se demuestre que ha violado los términos de esta disposición será despedido inmediatamente.

ARTICULO 6 **DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA UNIÓN**

- 6.1** Todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo que son miembros de la Unión en la fecha de ejecución de este Acuerdo estarán obligados por el Empleador a mantener su membresía como condición de empleo. Todos los Empleados que no son miembros de la Unión en la fecha de la ejecución de este Acuerdo y todos los Empleados que trabajan después de la fecha de ejecución de este Acuerdo, a partir del octavo día siguiente a la fecha de empleo, lo que ocurra más tarde, serán requeridos por el Empleador a ser y seguir siendo miembros de la Unión como condición de empleo. Esta sección no se aplicara a Supervisores o Trabajadores de Utilidad
- 6.2** en caso de que un Empleado no cumpla con la cuota de proceso administrativo o que el miembro de la Unión no cumpla en mantener su membresía de acuerdo con las disposiciones de este Artículo la Unión notificara al Empleador por escrito por medio de correo certificado o por correo electrónico con respuesta de regreso.
- 6.3** La Unión acuerda en que no habrá discriminación en las referencias de empleo basadas en raza, religión, color, edad, sexo, origen nacional, discapacitado o condición de veterano.

ARTICULO 7 **RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR**

- 7.1** Los siguientes requisitos se aplicaran a todos los empleadores que son parte de este Acuerdo.
- 7.1.1** El Empleador no podrá exigir a ningún Empleado cubierto por este Acuerdo que se presente a su área de trabajo o el taller más de quince (15) minutos antes de la hora de trabajo.
- 7.1.2** El Empleador deberá pagar todos los salarios y beneficios adicionales como se especifican en este Acuerdo por todo el trabajo de la unidad negociante. El tiempo inicial que pasa un Empleador en dar orientación a un empleado nuevo no es considerado trabajo de la unidad negociante. El tiempo dedicado al ir a las pruebas de drogas o alcohol dirigidas por el Empleador, aparte de las pruebas previas al pre-empleo, serán pagadas al precio salarial al ser despachado o al precio del salario actual; lo que sea más alto. El Empleador no estará obligado a pagar ningún salario en esta sección si los resultados de la prueba son positivos.
- 7.1.3** La siguiente información será requerida cuando un Acuerdo sea firmado: Un número actual de Registro de Contratistas del Estado de Washington. El Empleador también se le requerirá el proveer evidencia de un sistema de contabilidad aceptable o facilidades de contabilidad que incluyan tarjetas de tiempo apropiadas para todos sus Empleados, talones de cheques adecuados y otros registros requeridos por la ley. La Unión proveerá copias de esta información a WWSPE. (“Adecuadas” significara el nombre y dirección del Empleador y nombre y seguro social del Empleado.)

- 7.1.4** Los Empleadores firmantes a este Acuerdo reconocen y aceptan que cumplen con los requisitos de la leyes Federales y Estatales, Ordenes Ejecutivas, Igualdad de Oportunidades de Empleo y otras normas y reglamentos que rigen los derechos civiles para asegurar que no habrá discriminación en el empleo en contra de cualquier Empleado o solicitante de empleo por motivos de raza, religión, color, edad, sexo, origen nacional, discapacidad o condición de veterano.
- 7.2** El Empleador parte de este Acuerdo, cuando realice un trabajo fuera del área de la jurisdicción geográfica de la Unión que es parte de este Acuerdo, deberá emplear, cuando esté disponible, no menos del cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores empleados en dicho trabajo de los residentes del área donde se realice este trabajo o entre las personas que están empleadas el mayor porcentaje de su tiempo en dicha área.
- 7.3** El Empleador parte firmante deberá, cuando el trabajo sea fuera de la jurisdicción geográfica de la Unión parte de este Acuerdo, cumplir con todas la clausulas legales del Acuerdo de Negociación Colectiva vigente en otra dicha jurisdicción geográfica y ejecutada por los Empleadores de la Industria y las Uniones Locales Afiliadas en esa jurisdicción, incluyendo pero no limitada, los salarios, horas, condiciones de trabajo, beneficios adicionales, y el procedimiento para la resolución de quejas aquí establecidas: condición sin embargo, que se trate de los Empleados contratados por dicho Empleador dentro de la jurisdicción geográfica de la Unión que sea parte de este Acuerdo y quienes son traídos de una jurisdicción externa, dicho Empleado tendrá derecho a recibir los salarios y condiciones efectivas ya sea del hogar o de la jurisdicción externa lo que sea más favorable para dichos Empleados y las contribuciones de los beneficios complementarios en nombre de dichos Empleados se harán únicamente a su fideicomiso de casa de acuerdo con sus documentos de gobierno. Esta disposición puede ser aplicada por la Unión Local o por el Concilio del Distrito en cuya jurisdicción se está realizando el trabajo, ambos a través del procedimiento para la solución de quejas establecido y enforzado por el Acuerdo de Negociación Colectiva aplicable a través de las cortes, y también se puede hacer cumplir por el partido de la Unión en este Acuerdo, y a través de las cortes.
- 7.4** Conservación de la Clausula de trabajo – para proteger y preservar a los Empleados cubiertos por este Acuerdo, todo el trabajo hecho y todo el trabajo cubierto por este Acuerdo y para prevenir cualquier dispositivo o subterfugio para eludir la protección y preservación de dicho trabajo, se acuerda de la siguiente manera: Si el Empleador realiza trabajos de construcción en el lugar del tipo cubierto por este Acuerdo bajo su propio nombre o el nombre de otro, como una corporación, compañía, sociedad u otra entidad de negocios, incluyendo una empresa conjunta, en la que el Empleador a través de sus oficiales, directores, socios, propietarios o accionistas, ejerce directa o indirectamente (a través de los miembros familiares o de otra manera) la administración, control, o accionista mayoritario, los términos y condiciones de esta Acuerdo serán aplicables a todos los trabajos.
- 7.4.1** Todos los cargos de violaciones de la Sección 7.4 serán considerados como una disputa y se procesarán de conformidad con las disposiciones de este Acuerdo sobre el manejo de quejas y la resolución final y vinculante de las disputas. Como remedio para violaciones de este Artículo, El consejo de la Industria y el Arbitro podrán a petición de la Unión requerir al Empleador a pagar 1) a los Empleados afectados cubiertos por este Acuerdo incluyendo los solicitantes registrados para el empleo el equivalente a los salarios que los Empleados han perdido debido a las violaciones, y 2) a los Fondos de la Junta Fiduciaria afectados a los que este Acuerdo requiere contribuciones o cualquier contribución morosa que resulte de las violaciones. El Consejo de la Industria o el Arbitro podrán también proporcionar cualquier otro remedio apropiado ya sean aprobados por la ley o este Acuerdo. La Unión hará cumplir una decisión del Consejo de la Industria o Arbitro de acuerdo a esta Sección

solo a través de canales arbitrales, judiciales o gubernamentales (por ejemplo, el Consejo Nacional de Relaciones Laborales.)

7.4.2 Si después, un Empleador ha violado esta Sección, la Unión y/o los Fideicomisarios de uno o más del Fondo de la Junta Fiduciaria a los que este Acuerdo les requiere contribuciones instituye acciones legales para hacer cumplir una orden adjudicaria por un Arbitro o el Consejo de la Industria para remediar dicha violación, o defender una acción que pretende desalojar dicha adjudicación, el Empleador deberá pagar a los contadores y/o honorarios de abogados incurridos por la Unión y/o al Fondo de la Junta Fiduciaria, mas los costos de litigación, que han resultado de dicha acción legal. Esta Sección no afecta otros recursos, ya sean provistos por ley o este Artículo, que podrán estar disponibles a la Unión y/o al Fondo de la Junta Fiduciaria. Si se descubre que el Empleador no está en violación de esta Sección, los costos incurridos para defender estarán a cargo del Fideicomiso.

7.5 Todos los Empleados tendrán derecho a periodos para comer y descansar como lo definen los Códigos de Administración del Estado de Washington (WAC); el Empleador les proporcionará instalaciones sanitarias que consistan en un numero razonable de inodoros y orinales; agua fresco potable estará disponible para todos los Empleados; proporcionar toda la ropa y el equipo de protección personal requeridos en el lugar de trabajo excepto la Sección 14.3.

ARTICULO 8 **SEGURIDAD, ENTRENAMIENTO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

8.1 El Empleador acuerda que al Empleado no se le permitirá usar ningún material venenoso incluido en la lista de EPA que sea perjudicial a la salud a menos que esté protegido por los dispositivos y métodos estándar de la Industria utilizados para la protección de la salud de acuerdo con la Sección 8.2 y la Sección 8.3.

8.2 Cada método y dispositivo razonable se adoptará para reducir al mínimo el peligro y el riesgo involucrados en las operaciones de todo trabajo se aplicarán y observarán todas las reglas Locales, Estatales, Federales y Gubernamentales, incluyendo las reglas y regulaciones de las Normas de Seguridad para la Pintura y la Industria Decorativa por el Estado de Washington.

8.3 El Empleador deberá cumplir con todas las leyes y reglamentos locales, estatales y las normas federales de seguridad y salud. Las supuestas violaciones de las reglas de seguridad, leyes y reglamentos están sujetas a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Acuerdo. Nada en este Acuerdo se interpretará como una modificación de la obligación del Empleador para proporcionar un lugar de trabajo seguro o como una imposición de la Unión del deber de asegurar un lugar de trabajo seguro. La Unión y los Empleados deberán traer estos asuntos a la atención del Empleador.

8.4 La Unión y el Empleador están de acuerdo en que ambos el Empleador y los Empleados cumplirán con todas las reglas de seguridad, incluyendo todas las regulaciones como se indica en la Sección 8.3.

8.5 Todos los Empleados despachados por la Unión tendrán con ellos, identificación apropiada para cumplir con el Formulario I-9 de Verificación de Elegibilidad de Empleo o el equivalente, herramientas del oficio, todos los artículos mencionados en la Hoja de Referencia en el presente Adjunto 1, la documentación correspondiente y cualquier entrenamiento/certificación

impuesta por agencias Estatales o Federales y tener todas las Tarjetas de Seguridad/Habilidades cubiertas por éste Acuerdo.

8.6 Los Pintores (Comercial o Industrial), y Empapeladores de Paredes tendrán la oportunidad de progresar en su salario al tomar El Examen de Progresión apropiado el cual incluye aplicaciones escritas y de habilidades. Estos exámenes serán programados y administrados a través de la Junta de Aprendizaje y el Comité de Entrenamiento. Estas serán evaluadas por representantes cualificados según lo determine la Junta de Aprendizaje y el Comité de Entrenamiento. Antes de tomar el Examen de Progresión Apropiado, El Pintor o Empapelador de Paredes, deberá obtener, sin compensación, tarjeta de Protección de Caídas, OSHA 30 (incluyendo Protección Respiratoria) y Certificaciones de Aerial Boom Lift/Scissor Lift (deberán cumplir las normas de OSHA/ANSI) estas certificaciones se mantendrán actualizadas. Cualquier deposito reembolsable se regresará dentro de los siguientes veinte (20) días hábiles en cuanto la prueba de complete. Además de las clases requeridas, Pintores y Empapeladores de Paredes tendrán la oportunidad de tomar clases de seguridad/habilidades. Estas clases de seguridad/habilidades son administradas por el Centro de Entrenamiento y son como se describe a continuación.

8.6.1 Cualquier Pintor o Empapelador de Paredes que tome el Examen de Progresión Apropiado que tenga un 65% o menos se colocará en el Programa de Aprendizaje de acuerdo al JATC o permanecerá P1/WC1.

8.6.2 Pintor 1 (P1) – Los Pintores sin Examen y los Pintores que hayan tomado el Examen de Progresión de Pintor y que han sido clasificados como P1 antes de Marzo 1, 2020 **O** los Pintores o Empapeladores de Paredes que han tomado el Examen de Progresión Apropiado y obtienen un porcentaje entre 66% y 75% serán clasificados como un P1/WC1. Para progresar de P1/WC1, el Pintor/Empapelador de Paredes deberá esperar un mínimo de seis (6) meses a partir de su última fecha del examen o acumular mil (1000) horas trabajadas antes de ser elegible para volver a tomar el Examen de Progresión Apropiado.

8.6.3 Pintor 2 (P2) – Los Pintores que hayan tomado el Examen de Progresión de Pintor y han sido clasificados como P2 antes de Marzo 1, 2020 **O** los Pintores/Empapeladores de Paredes que toman el Examen de Progresión Apropiado y obtienen un porcentaje entre 76% y 85% serán clasificados como un P2/WC2. Para progresar de P2/WC2, el Pintor/Empapelador de Paredes deberá esperar un mínimo de seis (6) meses a partir de su última fecha del examen o acumular mil (1000) horas trabajadas antes de ser elegible para volver a tomar el Examen de Progresión Apropiado.

8.6.4 Maestro/Journeyman – Los Pintores que hayan tomado el Examen de Progresión de Pintor y que han sido clasificados como un Maestro/Journeyman antes de Marzo 1, 2020 **O** los Pintores/Empapeladores de Paredes que toman el Examen de Progresión Apropiado y obtienen un porcentaje de 86% o más alto o Pintores/Empapeladores de Paredes que se han graduado de un Programa de Aprendizaje de Pintores/ Empapeladores de Paredes Registrado con el Estado, y dicha graduación puede ser confirmada, serán clasificados como Maestro/Journeyman Pintor o Empapelador de Paredes.

8.6.5 Educación Continua – Además de las clases requeridas para el Examen Apropiado de nivel de Maestro/Journeyman, los Pintores/Empapeladores de Paredes también tendrán la oportunidad de tomar clases de mejoramiento y

seguridad. Estas clases son administradas por el Centro de Entrenamiento y son como se describe a continuación. Cada una de estas horas de clases de seguridad/mejoramiento serán elegibles para el crédito STAR.

Cursos	Expiración	Horas/STAR Crédito
Requeridos para tomar el Examen		
OSHA 30 /Incluir Protección Respiratoria	No	30
Protección de Caídas	3 Años	8
Certificación Aerial Boomlift/Scissor Lift - Las Reglas y Estándares de OSHA.ANSI se Deben Cumplir	3 Años	8
Exámenes *		
Examen de Progresión de Pintor Comercial		8
Empapelado de Paredes		8
Examen de Progresión de Pintor Industrial con Requisitos Previos Requeridos		40
Clases de Seguridad		
Protección de Caídas (8 horas)	3 Años	8
Primeros Auxilios/CPR/AED	2 Años	8
Aerial Boom Lift/Scissor Lift Certification – Las Reglas y Estándares de OSHA.ANSI se Deben Cumplir	3 Años	8
Conocimientos y Seguridad de Andamios - Suspendidos	No	4
Conocimientos y Seguridad de Andamios - Respaldados	No	4
Conocimientos en Plomo / Incluir Protección Respiratoria	No / 1 Año	8
Conocimientos en Espacios Confinados	No	8
Clases de Habilidades **		
Taller de Brocha y Rodillo	No	8
Introducción de Empapelados/Preparación de Materiales y Superficies	No	8
Aplicaciones de Empapelado de Paredes I	No	8
Aplicaciones de Empapelado de Paredes II	No	8
Granallado de Agua y Abrasivo	No	8
Terminados de Madera	No	8
Introducción a la Pintura de Pulverización	No	8
Sistemas de Pulverización de Aire	No	8
Sistemas de Pulverización Electroestáticas	No	8
Sistemas Convencionales de Pulverización de Aire	No	8
Entrenamiento y Comunicación de Habilidades de Capatáz	No	8
Mentores para Maestros en Habilidades y Comunicación	No	8
Mentores para Aprendices en Habilidades y Comunicación	No	8
Sistemas de Pulverización de Bomba de Componentes Plurales	No	8
Leer Planos	No	8

* Los Exámenes cuentan como créditos STAR, no horas de entrenamiento

** 16 de 24 horas de entrenamiento requeridas anualmente serán de Seguridad a menos que las tarjetas estén al día o las clases de Seguridad ya se hayan tomado.

- 8.7** Programa de Educación Continua/STAR – Para mantener el estado actual de Pinto /Empapelado de Paredes durante este Acuerdo, todos los empleados (excluyendo Maestro) deben completar un mínimo de 24 horas de entrenamiento basadas en Seguridad o Habilidades, a través del programa de Entrenamiento de STAR, según lo establecido y administrado por el Comité Conjunto de Entrenamiento y Aprendizaje. Este es un requisito anual a partir de Julio 1, 2021. En caso de que las 24 horas de entrenamiento no sean obtenidas por cualquier Pintor/Empapelador de Paredes, el Empleador no estará obligado a pagar el aumento salarial cuando dicho aumento sea pagadero. Sin embargo, cuando las horas de entrenamiento sean obtenidas, el aumento salarial deberá ser implementado al comienzo del próximo periodo de pago pero no se hará retroactivo.

ARTICULO 9 **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

- 9.1** Todas las quejas o diferencias entre la Unión, Empleado y el Empleador que surjan durante el término de este Acuerdo se resolverán de acuerdo con las provisiones de este Artículo. Los términos “quejas” y “disputas” incluyen, pero no están limitadas a, casos de violación, malentendidos o diferencias en la interpretación de este Acuerdo. No debe haber retrasos o interrupción del trabajo en relación con dicha queja. Todas las partes prometen su cooperación inmediata para eliminar las posibilidades o preocupaciones arriba-mencionadas, y el siguiente procedimiento se describe con ese propósito.
- 9.2** No reclamo por salario atrasado, tiempo de viaje, subsistencia, horas extras o cualquier pago adeudado o pagadero cada semana será considerado si se presenta después de dieciséis (16) días del calendario del día de pago normal programado en cuestión. Sin embargo, esto no impedirá el derecho de escuchar cualquier queja durante el término de este Acuerdo en el que la evidencia indica una condición de violación continua o para tomar tales medidas correctivas que la situación pueda exigir consistente con la intención y propósito de este Acuerdo.
- 9.3** El Comité de Quejas consistirá en dos (2) miembros de Administración de WWSPE, nombrados por el Presidente de WWSPE o sus designados y dos (2) miembros Laborales, designados por el BM/ST de IUPAT Concilio del Distrito 5 o sus designados, y un quinto (5th) miembro en general, escogido por mutuo acuerdo de los otros cuatro (4) miembros del Comité de Quejas. Si un quinto (5^{to}) miembro en general no puede ser elegido de mutuo acuerdo, el asunto puede ser referido a arbitraje vinculante en ese momento.
- 9.4** El Consejo de la Industria establecerá pautas de procedimientos y mantenimiento de registros para los Comités de quejas para interpretar la intención de los negociadores de este Acuerdo. Ni el Consejo de la Industria ni el Comité de Quejas (o ninguno de sus miembros) estarán sujetos a ninguna reclamación o responsabilidad fiduciaria o a cualquier otra responsabilidad, conocida o desconocida, por sus acciones u omisiones conforme a este Acuerdo.
- 9.5** En el caso de que surja una disputa o queja, un representante de la Unión intentará resolver la disputa o queja contactando al Empleador involucrado
- 9.5.1** Los Empleados que sienten que tienen una queja traerán dicha preocupación primero a su Empleador para su resolución dentro de siete (7) días del calendario; un Empleado no está prohibido el traer a su Representante de la Unión en persona a esta primera reunión de consulta. En el evento de que el Empleador no resuelva este problema dentro de dos (2) días del calendario el Empleado debe traerlo a la atención de la Unión quien intentará colectivamente a resolver mutuamente en nombre del Empleado.

- 9.5.2** Cualquier queja no resuelta por medio de la Sección 9.5.1 debe ser presentada por escrito por la Unión al Empleador dentro de dieciséis (16) días del calendario presentando pruebas de lo ocurrido o dentro de catorce (14) días del calendario si un Representante de la Unión estuvo presente en persona en la reunión inicial en 9.5.1
- 9.5.3** La falta de la Unión de presentar una queja por escrito dentro del tiempo límite referido en la Sección 9.5.2 o avanzar dicha queja a tiempo dentro de este procedimiento constituirá una renuncia.
- 9.5.4** El Empleador responderá por escrito dentro de catorce (14) días del calendario a dicha notificación por escrito o, si no se proporciona una respuesta dentro de ese periodo de tiempo, la queja o disputa se resolverá en favor del agraviado.
- 9.5.5** En el evento de que la queja o disputa no se resuelva, tanto la Unión como el Empleador están autorizados a referir la queja o disputa al Consejo de la Industria siempre y cuando dicha propuesta se haga por escrito con copias a todas las partes y presentadas dentro de catorce (14) días del calendario. Sin embargo, cualquiera de los límites de tiempo mencionados en este Artículo podrá no aplicarse por mutuo consentimiento por escrito del Empleador y la Unión.
- 9.6** Ninguna de las partes individuales (agraviante o agraviado) involucrados en una disputa serán parte del Comité de Quejas y la decisión del Comité será definitiva y vinculante para todas las partes.
- 9.6.1** El Comité en pleno escuchará cada disputa o queja y la votación será por voto secreto. La decisión mayoritaria del Comité será definitiva y vinculante.
- 9.6.2** Ninguna de las partes tendrá el derecho a representación legal sin mutuo acuerdo.
- 9.6.3** Ninguna de las partes tendrá el derecho a registrar electrónicamente ninguno de los procedimientos bajo esta Sección sin mutuo acuerdo.
- 9.7** Tras el acuerdo mutuo de las partes cualquier asunto, cuestión o disputa podrá ser decidido a través de arbitraje vinculante y no el Procedimiento de Quejas como se describe en este Artículo. Los asuntos referidos a arbitraje serán presentados por las partes afectadas a la Asociación Americana de Arbitraje (AAA) para una decisión válida. En tales casos, las partes afectadas en la disputa nombrarán un árbitro para revisar el asunto y emitir una decisión válida. Cualquiera de las partes de la disputa solicitará una lista de siete (7) nombres de AAA y las partes alternativamente marcarán nombres de la lista. El nombre restante será el árbitro. Si las partes no logran llegar a un acuerdo mutuo sobre arbitraje, la Asociación Americana de Arbitraje hará la designación. Las partes afectadas en el arbitraje compartirán en partes iguales el costo de dicho arbitraje.
- 9.8** El árbitro solo tendrá jurisdicción y autoridad para interpretar, aplicar o determinar el cumplimiento de las disposiciones y los artículos de este Acuerdo. Cualquier adjudicación por parte del árbitro será definitiva y vinculante. Una copia de la adjudicación deberá ser presentada por el árbitro al Consejo de la Industria tan pronto como dicha adjudicación sea entregada, y en ningún caso no más de cuarenta y cinco (45) días del calendario después de la audiencia.

ARTICULO 10 **FIDEICOMISOS**

- 10.1** Los Empleadores firmantes a este Acuerdo están requeridos a hacer contribuciones a los siguientes Fondos: Fideicomiso de Pintores Empleados, Fideicomiso de Pensión y Contribución Definida de Pintores del Oeste de Washington, La Cooperativa Iniciativa de Manejo Laboral de Pintores y Oficios Aliados, Fideicomiso del Fondo de Entrenamiento y Aprendizaje del Concilio del Distrito 5, Instituto de Terminados en el Oficio, Fondo de Pensión de la Industria del Oficio de Pintores Aliados Internacionales, Fondo de Progresión de Pintores, Fondo de Entrenamiento del Programa STAR, y Fondo de Empleadores Afiliados a los Pintores del Oeste de Washington. Cada Empleador es requerido hacer reportes a los Fideicomisos (vea Artículo 21) y remitir los reportes con las contribuciones, si hay algún saldo, al punto central de-distribución designado, o cualquier otro lugar que pudiera ser designado. El reporte y el pago deberán estar sellados por la oficina de correos a más tardar el último día del mes del siguiente mes en que dichas horas fueron trabajadas. Si en la opinión de un CPA, según lo dispuesto en la Sección 10.4 y Sección 10.5 de este Artículo, empleado por la Unión o cualquiera de los Fondos de Fideicomiso, el Empleador no ha cumplido en mantener registros de tiempos exactos, se presumirá conclusivamente que cada Empleado que realizó cualquier servicio en una semana determinada, trabajó un mínimo de cuarenta (40) horas en esa semana.
- 10.1.1** Para el propósito de calcular las contribuciones a los fondos fiduciarios el Empleador deberá multiplicar la tasa de contribuciones por hora establecida en esta Acuerdo y la Escala de Salarios A por las horas de trabajo reflejadas en las tarjetas de tiempo del Empleado por el periodo en cuestión.
- 10.2** En el Caso de que un Empleador no realice ninguna de las contribuciones o remesas como es requerido por este Acuerdo, dicho Empleador será requerido a pagar, además de la suma principal adeudada, los honorarios razonables de abogados y los costos de colección. En el caso de que se inicie una demanda, se ha acordado que dicha demanda se presentará en un tribunal de jurisdicción competente (cualquiera Estatal o Federal) ubicada en el Condado de King, en el Estate de Washington.
- 10.3** Al firmar el presente Acuerdo, el Empleador adopta y acepta que está obligado a los términos de los Acuerdos de Fideicomiso que establecen los Fondos a los que se hace referencia en este Artículo y se compromete a cumplir con todos los actos legales pasados y futuros de los Administradores de cada Fondo. El Empleador no estará obligado por los términos de cualquier Acuerdo de Fideicomiso o las acciones de los Administradores de cualquier Fondo Fiduciario a menos que el Empleador esté obligado a hacer contribuciones a dicho Fondo de conformidad con este Acuerdo.
- 10.4** Los Fideicomisos de la Unión tendrán la autoridad de designar a un CPA quien tendrá derecho a ingresar en las instalaciones del Empleador en un horario razonable, durante horas de trabajo normales, e inspeccionar y copiar registros comerciales y conducir otras tareas relevantes para funcionar según lo ordenado por los Fideicomisos de la Unión. Los registros requeridos por dicho agente para ejercer estas tareas serán proporcionados por el Empleador.
- 10.5** Será el deber y el derecho de los Administradores de los Fideicomisos el hacer una auditoria a cada Empleador que es parte de este Acuerdo por lo menos una vez durante la vigencia de este Acuerdo. Los costos netos de tal auditoría correrán a cargo de los Fideicomisos. Cualquier Empleador Nuevo deberá tener una auditoría en o cerca del final de su primer aniversario. Los Administradores de los Fondos de Fideicomiso pueden auditar a un empleador al azar, conforme al ciclo de la auditoría, por cualquier causa o razón que los Administradores consideren apropiados.

- 10.6** Si la auditoria a un Empleador realizada bajo la autoridad otorgada por este Acuerdo revela un pago insuficiente de salarios o beneficios adicionales (Salud y bienestar, Pensión, Aprendizaje, Labor/Fideicomiso de Administración, etc.) el Empleador deberá pagar las contribuciones, interés, liquidaciones de daño y costos de auditoría conforme al documento del Fideicomiso.
- 10.7** Los Administradores de cada uno de los Fideicomisos están obligados a aceptar contribuciones de cualquier otro Empleador que es parte de un acuerdo con la Unión, a menos que el derecho del Empleador a participar en el Fondo de Fideicomiso haya sido terminado. El término Empleador como se usa en este Artículo incluye entidades gubernamentales y cuasi-gubernamentales.
- 10.8** Los Empleadores que tengan acuerdos de trabajo con las Uniones afiliadas con la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines pueden participar en los Fideicomisos al adoptar el Acuerdo y Declaraciones del Fideicomiso de conformidad a las regulaciones determinadas por los Administradores de dichos Fideicomisos.
- 10.9** La elección y término de los Administradores deben estar en conformidad con el Acuerdo y Declaraciones de los Fideicomisos.
- 10.10** FIDEICOMISO DE COOPERACION DE LABOR Y ADMINISTRACION DE LOS PINTORES DEL OESTE DE WASHINGTON: El Empleador y la Unión acuerdan la continuación del Fideicomiso, cuyos objetivos son establecer y operar las actividades conjuntas de administración laboral diseñadas para mejorar las relaciones de administración laboral, seguridad de empleo, comunicaciones, efectividad organizacional, y otros temas de interés mutuo, incluyendo el estudio y exploración de enfoques conjuntos nuevos e innovadores para lograr la efectividad organizacional; para eliminar problemas potenciales económicos que reducen la competitividad e inhiben el desarrollo económico de la industria; para mejorar la participación de los trabajadores que toman decisiones que afectan sus vidas; y para ampliar y mejorar las relaciones de trabajo entre los trabajadores y Empleadores.

ARTICULO 11 **EMPLEANDO A EMPLEADOS**

- 11.1** Con la excepción de lo específicamente limitado por este Acuerdo (con o sin causa con excepción a lo que se indica expresamente a lo contrario en este Acuerdo), los Empleadores tendrán plena libertad de selectividad al emplear y podrán despedir a cualquier empleado por causa que considere suficiente.
- 11.2** Se contratarán Pintores, Teiperos, Aprendices y Trabajadores de Utilidad en la manera establecida en este Artículo. Cada Unión Local que es parte de este Acuerdo y el IUPAT Concilio del Distrito 5 mantendrá departamentos de despacho por separado. Los departamentos de despacho serán operados de manera abierta y no-discriminatoria para el empleo de los Empleados en este oficio en particular, incluyendo Pintores y/o Teiperos o Aprendices contratados, empleados previamente por Empleadores firmantes a este Acuerdo y trabajadores no-miembros o Trabajadores de Utilidad quienes pueden aplicar y ser puestos en la lista apropiada de buscar trabajo.
- 11.3** Cuando un empleador desea contratar Pintores, Teiperos o Aprendices o Trabajadores de Utilidad, se debe hacer una solicitud a IUPAT Concilio del Distrito 5 o a la Unión Local que tiene jurisdicción sobre el trabajo. Si la solicitud no se llena dentro de la veinticuatro (24) horas (Sábado, Domingo y días festivos excluidos) el Empleador puede contratar o asegurar labor en cualquier otro lugar. El Empleador deberá informar el nombre, dirección y seguro social de

cualquier Empleado contratado fuera del departamento de despacho de IUPAT Concilio del Distrito 5 o la Unión Local que tenga jurisdicción sobre el trabajo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas después de que el Empleado comience a trabajar.

11.3.1 Cada Empleador está de acuerdo en que en el momento que está empleando, o dentro de cuarenta y ocho (48) horas de que cualquier Empleado cubierto por este Acuerdo comienza a trabajar, dicho Empleador debe obtener del Empleado una "Hoja de Referencia Marcada" (vea Adjunto 1) y una hoja de referencia de trabajo (despacho) y el despacho debe indicar que la forma de autorización a sido firmada por el Empleado y está archivada en la oficina de la Unión Local. Al Empleador se le proporcionará una copia de la forma de autorización.

11.4 La Unión mantendrá una lista de Empleados disponible, en forma abierta y no discriminatoria. La Unión referirá los aplicantes de empleo, sin discriminación ilegal en contra de dichos aplicantes, por razones de Membrecía en la Unión, raza, religión, color, edad, sexo, origen nacionalidad, discapacidad o estado veterano. Las listas de buscar-trabajo se mantendrán por separado para Pintores y Aprendices de Pintor. Las listas de Pintores se dividirán en tres partes: "A", "B" and "C". La lista "A" consistirá en todos los aplicantes que buscan empleo y que han demostrado sus conocimientos en su oficio por haber trabajado un periodo de dos (2) años consecutivos para Empleadores que han establecido relaciones de negociación colectiva con IUPAT Concilio del Distrito 5 o se han graduado de un programa Federal/Estatal de aprendizaje registrado. La lista "B" consistirá en todos los aplicantes que buscan empleo y que pueden demostrar sus conocimientos en el oficio demostrando que fueron empleados como Pintores por tres (3) años consecutivos. La lista "C" consistirá en todo los demás aplicantes que buscan empleo como Pintores. Los aplicantes desempleados podrán registrarse en cualquier Unión cubierta por este Acuerdo; sin embargo, ningún aplicante deberá registrarse en más de una Unión Local en cualquier momento. Cualquier aplicante que se registre en las listas de buscar-trabajo mantenidas por IUPAT Concilio del Distrito 5 o cualquiera de las Uniones Locales partes de este Acuerdo será removido de dichas listas y requerido a volver a registrarse si dicho aplicante está registrado en más de una Unión Local en cualquier momento. Todos los aplicantes deben reiniciar su lista respectiva cada treinta (30) días. De no hacerlo será causa para que la Unión Local remueva a dicho aplicante de la lista.

11.5 En cuanto una solicitud por Pintores es recibida y en ausencia de una petición específica por nombre, por el Empleador, la Unión primero referirá de la lista "A" en el orden en que están registrados, después de que la lista "A" se agota entonces sigue la lista "B" en el orden en que están registrados, después de que la lista "B" se agota entonces sigue la Lista "C" en el orden en que están registrados. Se acuerda que el Empleador puede pedir a los aplicantes por nombre. Dichas solicitudes serán respetadas por la Unión si dicho empleado ha sido previamente empleado por el Empleador, y las solicitudes son hechas por escrito, por correo electrónico, fax o correo US y el aplicante reúne los requisitos para estar registrado en la lista "A", "B" o "C". Cualquier Aprendiz de Pintor que es cancelado del programa de entrenamiento de aprendizaje por el Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje se limitará a la lista "C".

11.6 Las solicitudes de habilidades especiales serán reconocidas si la lista "A", "B" o "C" tiene aplicantes que tienen tales habilidades y están disponibles, independientemente de su posición en las listas "A", "B" o "C". Los Empleadores pueden solicitar específicamente ser despachados a aplicantes quienes actualmente tienen ciertas credenciales requeridas de su propiedad (por ejemplo credenciales de seguridad), independientemente de su posición en las listas "A", "B" o "C". Las solicitudes por aplicantes con habilidades especiales o habilidades requeridas por el propietario deben ser confirmadas por escrito, por correo electrónico, fax o Correo US dentro de cuarenta y ocho (48) horas.

- 11.7** Ningún representante o personal de despacho deberá directamente a sabiendas, solicitar u ordenar a cualquier miembro de la Unión, actualmente empleado por cualquier Empleador en buen estado, el dejar dicho Empleador y reportarse a trabajar con un Empleador diferente, sin antes notificar a ambos Empleadores, por escrito, por correo electrónico, fax o correo US, cuarenta y ocho (48) horas antes de dicha acción.
- 11.8** Los Empleados que trabajan dentro del área geográfica cubierta por este Acuerdo para un Empleador que es parte de este Acuerdo podrán ser transferidos de un trabajo a otro o cualquier otro lugar dentro del área cubierta por este Acuerdo sin haber sido despachados a dichos trabajos subsecuentes. Sin embargo, todos los nuevos empleados serán contratados a través de IUPAT Concilio del Distrito 5 o la Unión Local en la que dicha jurisdicción el lugar de trabajo se encuentra, si están disponibles. Si no, el Empleador puede contratar de cualquier lugar.
- 11.9** La Unión completará la “Hoja de Referencia Marcada” (vea Adjunto 1), la cual es parte de la hoja de referencia, al despachar Empleados. La Unión será requerida el hacer todos los esfuerzos para asegurar que todos los empleados despachados se reporten al trabajo con todos los elementos que les sean requeridos, como se describe en la “Hoja de Referencia Marcada”, en este Artículo y en otras partes de este Acuerdo.
- 11.10** Los Empleadores deberán notificar al Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje dentro de cinco (5) días de cualquier Aprendiz despedido, descansado o que renuncie.
- 11.11** Antes de despachar aplicantes a cualquier contratista general o de construcción, la Unión, siempre que sea posible, notificará por lo menos cuarenta y ocho (48) horas previas al custodio de registros de WWSPE para que tengan la oportunidad de comunicarse con dicho contratista con respecto a la posibilidad de contratar el trabajo para ser hecho.

ARTICULO 12 **APRENDICES DE PINTOR**

- 12.1** Todos los Aprendices deben estar registrados con el Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje (JATC) local y el Concilio de Entrenamiento de Aprendizaje del Estado de Washington (WSATC).
- 12.2** Cada Empleador puede emplear un Aprendiz por cada Pintor Maestro, a menos que su derecho a entrenar Aprendices haya sido revocado por el Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje. Sin embargo, esta proporción no reemplazará los requerimientos de proporción establecidos por las Normas de Aprendizaje del Estado, las cuales se pueden obtener del Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje y la oficina del Instituto de Oficios de Terminado del Noroeste. Esto no limitará la obligación del Empleador a entrenar Aprendices ni será interpretado para reemplazar Pintores.
- 12.3** El Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje se esforzará en tener disponible, en la medida de lo posible, empleo estable para todos los Aprendices.
- 12.4** Los Empleadores y los miembros de las Uniones acuerdan que todos los Aprendices que trabajan en este oficio deben atender la escuela como fue establecido para el entrenamiento de dichos Aprendices, y asistir en la aplicación de las reglas y regulaciones actualmente en efecto y que han sido adoptados de ahora en adelante por el Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje.

- 12.5** Sujeto a la Sección 12.11, todos los Aprendices deberán pasar ambas pruebas escritas y prácticas, según lo administrado por el Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje por un período específico de Aprendizaje antes de avanzar al siguiente período de Aprendizaje. Antes de que el Empleador avance al Aprendiz, el Empleador tendrá la opción de verificar que el Aprendiz ha aprobado las pruebas requeridas.
- 12.6** Todos los Aprendices que no cumplan en atender sus clases asignadas, excepto por excusa legítima, pueden ser removidos inmediatamente de su trabajo por un Representante autorizado del Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje y no se le permitirá regresar a dicho trabajo hasta que una audiencia se lleve a cabo frente al Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje y el asunto sea resuelto a satisfacción de dicho Comité.
- 12.7** Positivamente no Aprendiz será enviado a un trabajo fuera de la ciudad que interfiera o les prohíba atender sus clases escolares.
- 12.8** A ningún Aprendiz se le permitirá usar una pistola rociadora o trabajar en una canasta sin la supervisión de un pintor cualificado, el cual no puede ser otro Aprendiz.
- 12.9** Los Aprendices de Pintor enviados a trabajos deberán ser acompañados por un Pintor. El cual no puede ser otro Aprendiz a menos que los Estándares de Aprendizaje de los Pintores del Estado de Washington digan lo contrario.
- 12.10** Los requerimientos para completar el entrenamiento de aprendizaje serán determinados por el Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje.

ARTICULO 13 **MAYORDOMOS**

- 13.1** El BM/ST de IUPAT Concilio del Distrito 5, o su designado/a, tendrán la autoridad de nombrar todos los Mayordomos de Taller y Mayordomos de Trabajo. El BM/ST, o su designado/a, también tienen la autoridad de remover un Mayordomo. La Unión notificará al Empleador por escrito vía correo certificado y electrónico dentro de treinta (30) días del nombramiento y despido de sus Mayordomos. Los Mayordomos serán nombrados del presente grupo de trabajo del Empleador. La Unión deberá notificar al Empleador vía carta certificada y correo electrónico los nombres de los Mayordomos de su Compañía en bases anuales. El Empleador deberá notificar a la Unión por escrito vía carta certificada y correo electrónico dentro de los primeros treinta (30) días en los que un Mayordomo deje su empleo.
- 13.2** Las tareas de los Mayordomos son revisar todas las tarjetas de trabajo del Capataz, los trabajadores y Aprendices y revisar los despachos de los nuevos trabajadores contratados, y reportar lo mismo al completar el Reporte de Mayordomo al Representante de Negocios de IUPAT Concilio del Distrito 5 en el área en el que el trabajo se realiza. El Mayordomo, como un trabajador Maestro dispondrá de una cantidad de tiempo razonable para llevar a cabo sus tareas que no se pueden realizar fuera de las horas de trabajo.
- 13.3** Los Mayordomos no están autorizados a causar o intentar causar ninguna interrupción de trabajo, la desaceleración o la terminación de cualquier Empleado.
- 13.4** El Mayordomo será la última persona en ser despedido, siempre que él/ella estén calificados y sean capaces de hacer el trabajo disponible para él/ella, excepto Capataz, retocar y especialidades de Pintores.

- 13.5** Después de consultar con el Empleador, a los representantes autorizados de IUPAT Concilio del Distrito 5 se les permitirá visitar el taller o talleres y/o puestos de trabajos del empleador para que él/ella realicen sus deberes regulares. No será la intención del representante de IUPAT Concilio del Distrito 5 el interferir o retrasar las operaciones de trabajo.

ARTICULO 14 **HORAS DE TRABAJO Y REGLAS DE TRABAJO**

- 14.1** Horas en exceso de cuarenta (40) horas por semana se pagarán al salario de tiempo y medio (1½) del salario regular de pago de los Empleados. Las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas en cualquier día serán pagadas a la tarifa de tiempo y medio (1.5) del salario regular de pago de los Empleados.

Las horas trabajadas en Sábado o Domingo en exceso de ocho (8) horas se pagarán a la tarifa de tiempo y medio (1.5) del salario regular de los Empleados, excluyendo el trabajo de Sábados y Domingos que excedan ocho (8) horas cuando la asignación del turno de trabajo sea de cuatro (4) días a la semana diez (10) horas al día. Si el Empleador recibe una compensación de horas extras del cliente por el trabajo realizado el Sábado o el Domingo, el Empleador pagará a todos los Empleados afectados la misma tarifa adicional que el Empleador está recibiendo por todas las horas trabajadas en esos días.

- 14.1.1** Días Festivos: Los siguientes días serán reconocidos como días festivos legales, y si se trabajan, se pagarán al salario de: Doble Tiempo (2T) Día de Año Nuevo, Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Viernes después del Día de Acción de Gracias y Navidad. Si un día festivo cae en Sábado, el Viernes anterior será reconocido como día festivo legal y si un día festivo cae en Domingo, el Lunes siguiente también será reconocido como un día festivo legal, y en cualquier caso, se pagará a Doble Tiempo (2T) del salario regular de pago de los Empleados.

- 14.1.2** El Día de Martin Luther King y Día de los Veteranos será reconocido como un día de observación y cualquier Empleado puede tomarse el día libre sin recriminaciones, a condición de que él/ella notifique al empleador con 24 horas de anticipación.

- 14.2** En proyectos de turnos múltiples, aquellos que implican dos (2) turnos o más en el mismo sitio, Los empleados serán compensados por su nivel salarial aplicable durante sus treinta (30) minutos de almuerzo en los turnos de tarde y noche solamente. Esta cláusula no se aplica a los talleres de pre-acabado.

- 14.3** Los Pintores deberán presentarse a trabajar con las herramientas habituales del oficio, que consisten en trapos para el polvo, cuchillos para masa, cuchillos anchos, un martillo y clavos, llaves ajustables de 6", 8", 10" y un surtido de tamaños y formas diferente de desarmadores, recipiente de navajas, surtido de pinzas y agarraderas. Como una herramienta de oficio, todo los Empleados estarán obligados a suministrar y usar botas de trabajo, overoles/pantalones y camisetitas blancas y limpias de acuerdo con el trabajo que se realiza. No se permite usar zapatos tenis en el trabajo. Protectores para cubrir el cuerpo serán suministrados por el Empleador cuando se usen materiales peligrosos. Los Empleados no deberán suministrar los pinceles para pintar.

- 14.4** Los Empapeladores de Paredes suministrarán las herramientas de mano de un Empapelador de Paredes, que consisten en: reglas de borde recto, cuchillo de utilidad de 6", cinta de medir de 16-pies, lápices, bolsa de colgar, plástico suave, cuchillo de navaja y rodillos; el Empleador suministrará todas las otras herramientas y equipo.

- 14.5** Los Empleados tienen prohibido reportarse al trabajo o taller más de quince (15) minutos antes de la hora de trabajo.
- 14.6** Se entenderá que la preparación de materiales y equipo o la limpieza y la eliminación de los mismos deben ser realizadas por los Empleados del Empleador dentro de las horas de trabajo. Todos los Pintores esprayadores deberán tener suficiente tiempo para limpiar. A los Empleados se les permitirán cinco (5) minutos antes del almuerzo y al final de un turno para su limpieza personal si realizan trabajo comercial y diez (10) minutos antes del almuerzo y al final del turno para su limpieza personal si realizan trabajo industrial.
- 14.7** Los Empleados que se reportan a la hora en que son instruidos por los Empleadores o sus agentes, y que no son puestos a trabajar se les pagarán dos (2) horas de salario, excepto cuando los Empleados no son puestos a trabajar debido a las inclemencias del clima, en violación de la Póliza de los Empleadores de Drogas y Alcohol u otras condiciones fuera del control del Empleador. Todos los Empleados, cuando se les ordene trabajar, se les debe garantizar un mínimo de dos (2) horas de salario que serán compensadas al salario apropiado, incluyendo tiempo extra si es aplicable.
- 14.8** Cuando a un Empleado se le asigne un turno de trabajo sin por lo menos ocho (8) horas libres desde su turno anterior, todo ese tiempo que fue llamado se le pagará a la tarifa de horas extras aplicables hasta que tenga ocho (8) horas de descanso. La prima de tiempo extra comienza en el momento en que el Empleado se reporta al sitio de trabajo como lo solicitó el Empleador.

ARTICULO 15 **CONDICIONES INUSUALES**

15.1 SALARIOS Y BENEFICIOS ADICIONALES EN CONTRATOS DE OBRAS PUBLICAS

- 15.1.1** La tasa de pago para todas las clasificaciones de trabajo realizado será el que está predeterminado por la agencia gubernamental apropiada en el momento en que el trabajo fue adjudicado por la agencia contratante. Una vez adjudicado el contrato, la tasa predeterminada prevalecerá durante la duración del contrato.
- 15.1.2** Los pagos de beneficios adicionales para los Empleados serán pagados de acuerdo con las disposiciones establecidas en este documento. Además los pagos por beneficios adicionales se pueden hacer al Plan de Pensión del Oeste de Washington por el Empleador con el fin de proporcionar una tasa de pago igual en todo como se determina en la Sub-sección 15.1.1. Todos los registros de nómina del Empleador deberán contener entradas que claramente revelen dicha actividad por cada Empleado en particular. Además, un reporte mensual de contabilidad se entregará a cada Empleado identificando dicha actividad.
- 15.1.3** Los Empleadores que se encuentren en violación de esta disposición del Acuerdo, ya sea usando la Tasa de Salarios de Davis Bacon o la tarifa salarial de re-pintar o cualquier trabajo y/o proyecto que no sea Davis Bacon o un trabajo de re-pintar y/o proyecto, serán causa para que la Unión presente una queja en contra del Empleador ante el Consejo de la Industria según lo dispuesto bajo este Acuerdo.
- 15.1.4** Si se encuentra en violación, al Empleador ya no se le permitirá usar esta disposición del Acuerdo por toda la duración del Acuerdo y además, el Empleador deberá pagar la tasa salarial actual de Maestro bajo este Acuerdo por todas las horas

compensables en cualquier trabajo que ya existe y que él/ella podrían estar haciendo al momento de la violación de esta Sección.

ARTICULO 16
PAGO DE SUBSISTENCIA Y TIEMPO DE VIAJE

- 16.1** Durante la duración de este Acuerdo a los contratistas firmantes se les permitirá designar su taller o la Sala de Contratación de la Unión como base de sus operaciones y declararán por escrito a la Unión si su taller, la Sala de Contratación de la Unión, o la Sala de Contratación de la Unión se utilizarán como puntos de partida para los efectos de computarizar el pago de viaje durante la duración de este Acuerdo. Si un Contratista no designa por escrito a la Unión de que la Sala de Contratación de la Unión será utilizada como punto de partida, el taller del Contratista se considerará el punto de partida durante la vida de este Acuerdo.
- 16.2** En el caso de que el Empleado viva más cerca del sitio de trabajo que la base de operaciones del Empleador, la casa del Empleado se usará como punto de partida para los efectos de pago de viaje. Se acuerda y se entiende que mientras se viaja hacia y desde el trabajo, los Empleados no están dentro del curso y alcance de su empleo y la relación de Empleador/Empleado no comienza hasta que comience la hora salarial.
- 16.2.1** Si el Empleador requiere que un Empleado se presente al taller para conducir o viajar en un vehículo de la Compañía al lugar de trabajo, el tiempo de viaje al lugar de trabajo y de regreso al taller se considerará “tiempo trabajado” y pagado de acuerdo al Artículo 14.
- 16.2.2** Si el Empleador no requiere un Empleado, pero el Empleado elige reportarse al taller para conducir o viajar en un vehículo de la Compañía para comodidad del Empleado, el tiempo de viaje al lugar de trabajo y de regreso al taller se considerará tiempo de viaje” y no se pagará.
- 16.3** Todos los pagos de ferry no incluidos en el viaje normal de un Empleado serán reembolsados por el Empleador.
- 16.4** Viaje Pagado: La zona de viaje gratuito es setenta (70) millas del punto de partida designado por el Empleador o de la residencia del Empleado – lo que se encuentre más cerca del sitio de trabajo. Para viajes de setenta y uno (71) a cien (100) millas de carretera, el Empleador pagará el Empleado un reembolso de viaje de treinta y cinco dólares (\$35). Para determinar las millas de carretera, el Empleador utilizará los Mapas Google (o equivalente) para escoger la ruta más corta. Se acuerda que será la elección del Empleado llevar pasajeros en su vehículo privado.
- 16.5** Para viajes de cien (100) millas o más o cuando sea necesario permanecer fuera de casa durante la noche, cada Empleado recibirá subsistencia. La subsistencia se limita a las comidas, el alojamiento y los viajes, tal como se define en este Artículo. El Empleador reembolsará al Empleado cincuenta dólares (\$50) por día por las comidas. El Empleador organizará y pagará el alojamiento adecuado, que incluirá una cama para cada Empleado. Siempre que sea posible, se utilizará una habitación de ocupación doble para el alojamiento. La subsistencia y el alojamiento se proporcionarán los siete (7) días de la semana cuando corresponda. El Empleador pagará al Empleado por (1) viaje de ida y vuelta de las horas actuales viajadas; hasta un máximo de ocho (8) horas por día de la tasa de pago por tiempo regular del Empleado. Este viaje de ida y vuelta se repetirá cada vez que el Empleado este obligado a regresar a su punto de partida por el Empleador.

- 16.6** Si se le requiere a un Empleado el volar o tomar un tren a un sitio de trabajo, el empleador pagará todas las tarifas y gastos.
- 16.7** Pago de Vehículo: El pago de vehículo es el reembolso por millas mientras se maneja en un vehículo personal cuando el Empleado está de acuerdo en llevar materiales u otro equipo que no sean objetos misceláneos. La compensación se hará a la tarifa actual por millas publicada por IRS. Esta tarifa será ajustada cada 30 de Junio para reflejar la tarifa actual publicada por IRS. Cualquier disputa sobre millas se resolverá consultando los Mapas Google (o equivalente). El reembolso sólo ocurrirá si el Empleado completa una “Hoja de Millas de Pago de Vehículo” y es entregada con la tarjeta de tiempo semanal del Empleado. El Empleado debe proporcionar prueba actual y válida de cobertura de aseguranza del automóvil al Empleador para recibir Pago de Vehículo.
- 16.8** Los Empleadores firmantes a este acuerdo con el Concilio del Distrito, Unión Local o la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines en otra área y que entran en o bajo la jurisdicción del Acuerdo del Area del Oeste de Washington para la Industria Profesional de Pintura usarán el punto de despacho de la Unión Local para el propósito de viaje pagado. Los lugares de trabajo no se considerarán un taller de trabajo o negocios del Empleador.
- 16.9** Si el estacionamiento gratis no está disponible dentro de ¼ de milla del trabajo, el empleador deberá reembolsar al Empleado por el costo total del estacionamiento hasta un máximo de ocho dólares (\$8.00) por día – siempre que se cumplan las siguientes condiciones: El empleado hará un esfuerzo de buena fe para hacer carpool con su compañero de trabajo y el Empleado deberá presentar recibos semanalmente, de preferencia con su tarjeta de tiempo. Si el Empleado no envía recibos semanalmente, el Empleador no estará a reembolsar ningún recibo con más de una (1) semana de retraso.

ARTICULO 17 **SALARIOS Y CLASIFICACIONES**

- 17.1** Todos los salarios, viaje y subsistencia pagados deberán pagarse por cheque negociable y pagadero en demanda a la par, mediante moneda legal en un sobre o por depósito directo. En cualquier caso un recibo (talón de cheque) que muestre los nombres y direcciones del Empleado y el Empleador, tasa de pago, fechas y horas trabajadas, ambos tiempo regular y tiempo extra, pago de viaje y subsistencia, y todas las deducciones efectuadas y la cantidad debida serán proporcionadas al Empleado ya sea en papel o copia electrónica. No más de siete (7) días del calendario se retendrá el pago. Los pagos se ajustarán de acuerdo con todas las disposiciones relativas al pago de los Empleados como es requerido en este Acuerdo y las leyes Federales y Estatales. La Violación de ésta clausula se considerará razón suficiente para remover a los Empleados por la Unión Local y/o un representante de IUPAT Concilio del Distrito 5, y a dichos Empleados removidos se les pagará por su tiempo de espera según la Sección 17.5.
- 17.2** En el caso de que un contratista sea fuera-de-la ciudad, un tiempo razonable o arreglo debe permitir asegurar el pago del Empleado, pero en tales casos el período de espera no comenzará hasta el inicio del Segundo (2nd) turno, en el cual el descanso o despido ocurrido se produjo excepto Sábado, Domingo y días festivos. Los Empleados deben informar a la Unión no más tarde de las 12:00 mediodía del día siguiente después de que dichos salarios se deben haber pagado. El día de pago establecido se registrará con la Unión por todos los miembros firmantes a éste Acuerdo. Solicitudes de tiempo adicionales, o variaciones a ésta sección, deberán ser presentadas ante la Unión Local o el Concilio del Distrito antes de cualquier cambio en el período de pago regular.

17.3 Es acordado por la Unión que los salarios y condiciones como se describen en este Acuerdo son los salarios y las condiciones mínimas para el despacho de los empleados y a ningún Empleado se le permitirá trabajar para ningún Empleador firmante a este Acuerdo por un salario o condiciones por debajo del salario mínimo como se describe en éste documento, a excepción de lo establecido en la Sección 1.4 y Artículo 15. Expresamente es negociado y se entiende que no será una violación a éste Acuerdo y nada le prohibirá al Empleador, a su discreción, el pagar salarios en exceso de los mínimos que figuran en éste documento.

17.3.1 Expresamente es negociado y se entiende que el Empleador tiene derecho a pagar bonos y que no será una violación a este Acuerdo y nada le prohibirá al Empleador, a su discreción, pagarlos de vez en cuando. Los registros de nómina deberán contener una entrada la cual revele claramente cuando un Empleado en particular recibe el pago de bonos. El pago de Bonos no está sujeto a ningunas contribuciones negociadas.

17.4 El dinero Ganado será pagadero y pagado una vez a la semana en el trabajo, en el punto de despacho del Empleador, por correo o depósito directo a la cuenta del Empleado al momento de renunciar, excepto cuando se solicite tiempo adicional y se considere que es para beneficio mutuo de todas las partes involucradas.

17.5 Los Empleados descansados por falta de trabajo, despedidos o aquellos que renunciaron deben ser pagados en su totalidad antes del próximo período regular de pago. Estos Empleados pueden recibir su pago en el lugar de negocios de Empleador, por depósito directo o por correo. Si no lo hace, o si no se le paga a un Empleado en el día regular de pago, o el pago a un Empleado con un cheque sin fondos (NSF) o de otra manera un cheque no-negociable, constituirá una violación separada y deliberada a éste Acuerdo. Si un Empleado incurre en cargos por haber recibido un cheque sin fondos (NSF) de su Empleador, el Empleador será responsable por todos los cargos NSF del banco del Empleado. En tales casos la Unión puede, a su discreción, evaluar los daños en contra de tal Empleador en la medida de tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago del Empleado por todo el “tiempo de espera” incluyendo Sábados, Domingos, o días festivos, sin exceder cinco (5) días de salario a tiempo y medio (1½) o tomar las medidas correctivas cómo se indica en éste Acuerdo. El tiempo de espera se interpretará, con el propósito de ésta Sección, no más de ocho (8) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas durante el cual el Empleado no ha recibido pago.

17.6 El reembolso de salarios (comúnmente referida como sobornos) a los Empleadores o la aceptación de dicho reembolso (o soborno) por un Empleador constituirá una violación distinta y separada a éste Acuerdo. Esta Sección será una adición a cualquier derecho que se acumule bajo la Ley Estatal y Federal que hace los “sobornos” sancionables con multa y encarcelamiento.

17.7 Aumentos Totales del Paquete:

17.7.1 Los Aumentos Totales del Paquete para un Maestro durante el término de este Acuerdo es como sigue:

<u>Fecha</u>	<u>Aumento Total de Paquete</u>	<u>Paquete Total</u>
09/14/2020	\$2.00/hour	\$45.40
07/01/21	\$2.20/hour	\$47.60
07/01/22	\$1.50/hour	\$49.10
07/01/23	\$2.00/hour	\$51.10

Tenga en cuenta que en el segundo año (2); ochenta y uno centavos (\$0.81) ira a la Pensión IUPAT, que dejara un dólar treinta y nueve centavos (\$1.39) para que los miembros para asignada. El Empleador aumento su oferta en el segundo año (2) para cubrir los ochenta y uno centavos (\$0.81) necesario para la Pensión IUPAT.

17.7.2 El término “Paquete Total” y “aumento Total de Paquete” como es usado en este Acuerdo incluirá los salarios en-el-cheque, reducción en las deducciones del Empleado como es definida en la Sub-sección 21.2.3 y Sub-sección 21.6.6 y contribuciones a los fondos de beneficios como se define en las siguientes Secciones: 21.2, 21.3, 21.4, 21.5, 21.6 y 21.8.

17.7.3 En el evento de que la tasa de pago actual del Empleado ya exceda la lista de tasa de pago más alta de un Maestro, cualquier aumento será a discreción de los Empleadores. El Empleado no verá una disminución en su tasa de pago actual.

17.8 Pago de Capataz: Una prima de dos dólares y cincuenta centavos (\$2.50) por hora por encima de su tasa de pago por hora se le pagará de acuerdo a la Sección 3.7.

17.9 Prima Industrial: Una prima de un dólar (\$1.00) por hora (Nivel 1), o dos dólares \$2.00) por hora (Nivel 2) por encima de su tasa de pago por hora se le pagará de acuerdo a la Sección 3.8.

17.10 Escala de Salarios A: Cualquier cambio futuro en la Escala de Salarios A será revisado y aprobado por el BM/ST de IUPAT Concilio del Distrito 5 y el Presidente de WWSPE, o sus designados, antes de que sea enviado a una tercera parte de administradores o Empleadores firmantes.

Ver página 27 para la Escala de Salarios A

ACUERDO DEL AREA DEL OESTE DE WASHINGTON PARA LA INDUSTRIA PROFISIONAL DE LA PINTURA
ESCALA DE SALARIOS A
Efectivo 7/14/2020 a 6/30/2021

Clasificación	Salario	CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR								DEDUCCIONES AL EMPLEADO			
		H&W	Pension IUPAT	Pension WW*	Fondo STAR	Fondo de Entrenar**	Progresión de Pintor	WWSPE	LMCI	Orgn'l Fund	IUPAT Admin Dues	Cuotas Suplemento 3.71% del Total	Paquete Total
Maestro	\$33.15	\$6.96	\$1.62	\$2.73	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$1.23	\$45.40
Painter 2 75%	\$24.86	\$6.96	\$1.62	\$2.73	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.92	\$37.11
Painter 1 65%	\$21.55	\$6.96	\$1.62	\$2.73	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.80	\$33.80
Capatáz	Mas	\$2.50											
Premium Ind. Nivel 1	Mas	\$1.00											
Premium Ind Nivel 2	Mas	\$2.00	CAS-2 Cert. Completa Requerida										
Aprendices													
Nivel 6 80%	\$26.52	\$6.96	\$1.62	\$1.33	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.98	\$37.37
Nivel 5 78%	\$25.86	\$6.96	\$1.62	\$1.29	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.96	\$36.67
Nivel 4 76%	\$25.19	\$6.96	\$1.62	\$1.26	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.93	\$35.97
Nivel 3 74%	\$24.53	\$6.96	\$1.62	\$1.23	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.91	\$35.28
Nivel 2 72%	\$23.87	\$6.96	\$1.62	\$0.00	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.89	\$33.39
Nivel 1 70%	\$23.21	\$6.96	\$1.62	\$0.00	\$0.10	\$0.67	\$0.03	\$0.09	\$0.05	\$0.45	\$0.05	\$0.86	\$32.73
Trabajador de Utilidad	\$17.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.45	\$0.05	\$0.63	\$17.00

*Contribuciones a la Pension WW para los Aprendices Niveles 3 – 6 es calculado a la tarifa de 5% de su tarifa salarial regular por hora (Sección 21.4).

**\$0.05 por hora a FTI Internacional, recordatorio a FTINW (Aprendizaje de WW)

**Las cuotas suplementales son calculadas en el salario neto semanal y de tiempo extra (Sección 21.7)

WWSPE
Approval: _____ Date: _____
PAT DC 5
Approval: _____ Date: _____

ARTICULO 18
ESCALA SALARIAL DE PINTOR 1 & PINTOR 2

18.1 Las escalas salariales del Pintor 1 y Pintor 2 se basarán en la escala actual de Maestro:

Pintor 1 - 65%

Pintor 2 - 75%

18.1.1 El Pintor 1 y Pintor 2 pueden progresar a niveles más altos como se describe en la Sección 8.6.

18.1.2 Todas la tasas de beneficios adicionales coincidirán con la tasa de beneficios de un Maestro.

18.1.3 Los niveles P como entran en efecto en este Acuerdo.

a. Todas las clasificaciones actuales de Pintores P-1 se mantendrán al Nivel P-1.

b. Todas las clasificaciones actuales de Pintores P-2 se mantendrán al Nivel P-2.

c. Todas las clasificaciones actuales de Pintores P-3 “son respetadas” al Nivel de P-3 con un porcentaje de (85%) por la duración de este Acuerdo, o hasta que un pintor Nivel P-3 haga su examen al Nivel de Maestro/Journeyman.

Los Acuerdos anteriores tenían categorías de Niveles de Pintor P1 – P3. A partir de Marzo 1, 2020, las partes tienen la intención de abolir la categoría de Pintor Nivel P-3 dejando solo los Niveles de Pintor P-1 y P-2. Se reconoce que los trabajadores de Pintor Nivel P-3 están presentes en el sistema y se prevé que avancen al nivel de Maestro/Journeyman. Hasta que todos estos Pintores de Nivel P-3 actuales hayan progresado al Nivel Maestro/Journeyman, la categoría P-3 permanecerá en vigor y la tasa salarial establecida no cambiará hasta haber progresado de acuerdo a este Acuerdo.

ARTICULO 19
ESCALA SALARIAL DE APRENDIZ

19.1 La escala salarial del Aprendiz se basará en la escala actual de un Maestro:

1 st Nivel	-	70%	4 th Nivel	-	76%
2 nd Nivel	-	72%	5 th Nivel	-	78%
3 rd Nivel	-	74%	6 th Nivel	-	80%

19.2 Cada período (Nivel) de Aprendizaje es de por lo menos seis meses de duración durante los cuales el Aprendiz debe haber trabajado un mínimo de 750 horas en el trabajo y completado satisfactoriamente el entrenamiento relacionado con la escuela y las pruebas. Los avances para el siguiente período de aprendizaje son hechos a la discreción del Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje y el Empleador, siempre que todas las normas aplicables de Aprendizaje se hayan cumplido.

19.3 Los pagos al Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas del Oeste de Washington a nombre de los Aprendices comenzarán cuando avance al 3^{er} Nivel, a la tarifa del cinco por ciento (5%) de la hora regular de la tasa salarial. Todos los otros beneficios adicionales se basarán en la tasa de beneficios de un Maestro.

- 19.4** Un graduado del Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje no sufrirá una reducción en salarios por parte de su Empleador actual después de haber completado el programa.

ARTICULO 20
TRABAJADORES DE UTILIDAD

- 20.1** Los Trabajadores de Utilidad pueden ser contratados en cualquier parte del año. Sin embargo, ellos no pueden ser usados para desplazar a Maestros o Aprendices.
- 20.2** El Empleador notificará a IUPAT Concilio del Distrito 5 al Departamento de Despacho dentro de cuarenta y ocho (48) horas de haber contratado a un Trabajador de Utilidad.
- 20.3** Se recomienda que ningún Trabajador de Utilidad se convierta en Aprendiz a menos que él/ella hayan trabajado por lo menos ciento ochenta (180) días como un Trabajador de Utilidad. Las solicitudes para extensiones de ciento ochenta (180) días se revisarán caso por caso. La Unión no detendrá injustificadamente extensiones cuando se justifiquen.
- 20.4** Los Trabajadores de Utilidad no necesitan ser miembros de la Unión. De acuerdo a la Sección 17.10, las Cuotas Suplementales del salario total se aplicarán.

ARTICULO 21
FONDOS DE FIDEICOMISO Y NIVELES DE BENEFICIOS

- 21.1** Se espera que todos los Empleadores remitan los pagos de fondos de fideicomiso oportunamente, como se establece en el acuerdo de fideicomiso aplicable. En el caso de que un Empleador no presente un informe de remesas al fondo de fideicomiso de manera oportuna, o presente un informe de remesas sin incluir el pago total, el Administrador del fondo de fideicomiso se pondrá en contacto con dicho Empleador inmediatamente para exigir el pago, y también informará a la Unión.
- 21.1.1** Si, después de una auditoría conducida por los fondos de fideicomiso, se determina que el Empleador debe dinero al fideicomiso; el Empleador deberá pagar la deficiencia prontamente. Si el Empleador tiene la intención de impugnar la auditoría, él/ella tendrá que comunicarlo (dentro de treinta (30) días) al administrador del fondo de fideicomiso y deberá establecer una cuenta de depósito en garantía, dentro de treinta (30) días de la notificación de los resultados de la auditoría, dentro de los cuales el Empleador deberá depositar el monto impugnado hasta la resolución de la disputa.
- 21.1.2** Se entiende y acuerda que no obstante las provisiones de la Sección 4.3, la Unión deberá ser permitida el remover los Empleados y tomar otras medidas económicas en contra del Empleador que no ha logrado cumplir con la Sección 21.1 haciendo una restitución dentro de veinticuatro (24) horas después de haber recibido la notificación o que ha fallado ya sea a pagar o depositar el dinero al Fideicomiso dentro de cinco (5) días después de que se encontró que el Empleador debe dinero al fideicomiso después de la auditoría. Cualquiera de los empleados removidos del trabajo por la Unión no estarán sujetos a ser disciplinados por el Empleador, y, además, los Empleados removidos tendrán derecho a recibir su salario promedio regular por semana, incluyendo horas extras y beneficios, por el periodo del tiempo

perdido en el trabajo. La aplicación de la disposición de pago del salario anterior por parte de la Unión estará sujeta a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Acuerdo en una forma inmediata.

- 21.1.3** Mantener en Salario: Si el Empleador elige la opción de Mantener en Salario (KOS) para cualquier Empleado que tenga restricciones laborales completas ordenadas por un médico y confirmadas por el Departamento de Labores e Industrias del Estado de Washington como una lesión relacionada con el trabajo cubierta por las reglas aplicables de compensación del trabajador, el Empleador continuará pagando al Empleado su salario completo desde el momento de la lesión, las contribuciones completas de Salud y Bienestar de conformidad con este Acuerdo y las cuotas de la Unión de conformidad con el Artículo 21.7.1 del presente Acuerdo. El Empleador no estará obligado a hacer pagos a otros Fondos y Beneficios Fiduciarios que incluyen, Pensión IUPAT, LMCI, Pensión de Contribución Definida del Oeste de Washington, Fondo de Aprendizaje y Entrenamiento, Progresión de Pintor, Fondo de Entrenamiento del Programa STAR y WWSPE.

21.2 SALUD Y BIENESTAR

- 21.2.1** El Empleador continuará pagando al Fideicomiso de Salud y Bienestar de Pintores Empleados cobertura de acuerdo con la actual Escala de Salarios A por cada hora compensable en la tasa negociable para todos los Maestros, Pintores y Aprendices.
- 21.2.2** Efectivo Julio 1, 2015 la opción del Empleador de proporcionar cobertura privada de Salud y Bienestar a sus Empleados que realizan trabajo bajo el alcance de este acuerdo queda cancelado efectivo Julio 1, 2015 a todos los empleados se les proporcionará cobertura de Salud y Bienestar por medio del Fideicomiso de los Pintores Empleados, EXCEPTO, los Empleadores que actualmente proporcionan cobertura privada tendrán la opción de, a través de un MOU por separado, identificar a ciertos Empleados-Capataz para mantenerlos bajo una cobertura privada de Salud y bienestar.
- 21.2.3** Los Empleadores cubrián el aumento de Salud y bienestar, hasta los primeros veinticinco centavos (\$0.25) por hora cada año, en años 2,3 y 4. En el evento de que el Fideicomiso de los Pintores Empleados requiera un incremento futuro en la tasa de contribuciones por cualquier año de contrato siendo más de veinticinco centavos (\$0.25) por hora, el aumento será reducido del incremento del Paquete Total de ese año o del cheque de la tasa salarial.
- 21.2.4** En el evento de que cualquier legislación Estatal o Federal tenga cualquier impacto en la participación del Fideicomiso de los Pintores Empleados, ambos lados acuerdan que el Acuerdo se abrirá con el único propósito de abordar el tema de Salud y Bienestar.

21.3 APRENDIZAJE Y ENTRENAMIENTO

- 21.3.1** El Empleador continuará pagando al Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento de Pintores y Oficios Afines del Oeste de Washington a la tasa especificada en la actual Escala de Salarios A, por hora compensable para todos los Maestros, Pintores y Aprendices.

21.4 PENSION DE CONTRIBUCION DEFINIDA DEL OESTE DE WASHINGTON

- 21.4.1** El Empleador continuará pagando al Plan de Pensión de Contribución Definida del Oeste de Washington en la tasa especificada de la actual Escala de Salarios A.
- 21.4.2** Un Empleado cubierto por este Acuerdo puede optar por solicitar que un Empleador haga contribuciones diferidas electivas al Fideicomiso de Pensión de Contribuciones Definidas de Pintores del Oeste de Washington a través de una reducción prospectiva en los salarios de dichos Empleados. Esto se cubrirá bajo un LOU/MOU separado una vez que se establezca el Fideicomiso para permitirlo.
- 21.4.3** El Empleador continuará pagando al Plan de Pensión de Contribución Definida del Oeste de Washington en la tasa especificada en la actual Escala de Salarios A, más la cantidad adicional especificada en la forma aprobada por el Fideicomiso, hasta la cantidad máxima permitida por la ley, para los Empleados que han entregado la forma aprobada por el Fideicomiso. Para los Empleados que no han llenado la forma aprobada por el Fideicomiso, o para los Empleados que han elegido cesar sus contribuciones adicionales y han entregado la forma apropiada, el Empleador continuará pagando al Plan de Pensión de Contribución Definida del Oeste de Washington a la tasa especificada en la Escala A actual solamente. Las contribuciones se harán por hora compensable por todos los Maestros/Journeymen, Pintores y Aprendices por hora compensable para todos los Maestros, Pintores y aprendices 3^{er} nivel o más alto. La tasa de contribución para Aprendices 3^{er} Nivel o más alto será a la tasa del cinco por ciento (5%) de la tasa salarial por hora regular.
- 21.4.4** En cuanto a cualquier fecha anual de aniversario, la Unión deberá a completa discreción aplicar hasta un cincuenta por ciento (50%) de un aumento anual del Paquete Total hacia el Plan de Pensión de Contribución Definida del Oeste de Washington, además de la contribución del Empleador.

21.5 LMCI

- 21.5.1** El Empleador continuará pagando mensualmente al Fondo de Fideicomiso de LMCI la tasa especificada en la Escala de Salarios A, por hora compensable por todos los Maestros, Pintores y Aprendices.

21.6 PENSION IUPAT

- 21.6.1** El Empleador acuerda realizar pagos al Fondo de Pensión de la Industria de la Unión IUPAT por todos los Maestros, Pintores y Aprendices cubiertos por este Acuerdo, de la siguiente manera:
- a.** Por cada hora o porción en la cual un Empleado recibe pago, El Empleador deberá hacer una contribución a la tasa actual de la Escala A para ser asignada a la Unión IUPAT y al Plan de Pensión de la Industria.
 - b.** Para los fines de este Artículo, cada hora pagada, incluidas las horas atribuibles para mostrar el tiempo, y otras horas por las cuales un Empleado recibe el pago de conformidad con este Acuerdo, deberán ser contadas como

horas por las cuales se pagarán las contribuciones; con la excepción de las horas cubiertas bajo el Artículo 21.1.3

- c. Las contribuciones se pagarán en nombre de cualquier Empleado comenzando con el primer día de empleo del Empleado en una clasificación de trabajo cubierta por este Acuerdo. Sin embargo, no contribuciones se harán en nombre de Trabajadores de Utilidad.
- d. Los pagos de Fondo de Pensión requeridas anteriormente se harán a la Unión IUPAT y al Fondo de Pensión de la Industria, que se estableció en virtud de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, de fecha Abril 1, 1967. El Empleador acuerda estar obligado por y para dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según se modifique de vez en cuando, como si él/ella realmente hubiera firmado el mismo.

21.6.2 El Empleador por la presente designa irrevocablemente como sus representantes en la Junta de Administradores a dichos Administradores como están ahora sirviendo, o quienes en un futuro servirán, como Administradores Empleadores, junto con sus sucesores. El Empleador también acuerda estar obligado a todas las acciones tomadas por los Administradores de conformidad con dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, según se modifique de vez en cuando.

21.6.3 Todas las contribuciones se realizarán en el momento y de la manera en que los Administradores las requieren y los Administradores podrán en cualquier momento realizar una auditoría de conformidad con el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

21.6.4 Si un Empleador no puede hacer contribuciones al Fondo de Pensión dentro de los veinte (20) días después de la fecha requerida por los Administradores, la Unión tendrá el derecho de tomar las medidas que sean necesarias para asegurar el cumplimiento a este Acuerdo, cualquier otra disposición de éste documento y a pesar de lo contrario, el empleador será responsable de todos los costos de colección de los pagos adeudados, junto con los honorarios de los abogados y las sanciones que puedan ser impuestas por los Administradores. Las responsabilidades del Empleador por el pago en virtud de éste Artículo no estarán sujetas a o cubiertas por ningún procedimiento de queja o arbitraje o cualquier cláusula de “no-huelga” que pueda ser proporcionada o establecida en otra parte de este Acuerdo.

21.6.5 El plan de pensión adoptado por los Administradores deberá en todo momento cumplir con los requisitos de los Códigos de Impuestos Internos así como permitir al Empleador en todo momento las contribuciones de la Unión IUPAT y al fondo de la Industria como una deducción para el propósito de impuestos.

21.6.6 PLAN DE MEJORA FINANCIERA DE PENSIONES IUPAT En el caso de que en el futuro un aumento sea requerido, según sea determinado por los Administradores del Plan de Mejora de Pensiones, durante el término de este Acuerdo dichos aumentos serán reducidos del aumento del Paquete Total para ese año o del cheque de la tasa salarial.

21.6.7 Efectivo Julio 1, 2021, la Pensión IUPAT contribución aumentara en ochenta y uno centavos (\$0.81) por hora a dos dólares cuarenta y tres centavos (\$2.43) por hora. Los ochenta y uno centavos provendrán del aumento total del paquete de dos

dólares y veinte centavos (\$2.20) en el segundo año (2), cual dejará un dólar treinta y nueve (\$1.39) para los miembros asignados en el segundo año (2).

21.7 CUOTAS DE LA UNION

21.7.1 Todos los Empleadores firmantes al Acuerdo del Area del Oeste de Washington para la Industria Profesional de Pintura acuerdan las cuotas administrativas comúnmente conocidas como Cuotas-Suplementales adoptadas por las Uniones Locales del Area del Oeste de Washington. Las Cuotas-Suplementales son calculadas basadas en el salario total semanal incluyendo los salarios por horas extras. El Empleador acuerda que además de, en o antes del último día de cada mes, en formularios de notificación uniformes proporcionados por la agencia de distribución, el remitir las cuotas de trabajo establecidas por la Unión por hora compensable (además de cualquiera y todas las cuotas, retenciones, o evaluaciones aprobados por la Unión como una deducción salarial) para todos los Empleados, hasta el punto central de distribución, La obligación del Empleador se aplicará solamente a los Empleados que voluntariamente hayan firmado una Tarjeta de Autorización de Deducción de Cuotas proporcionada por IUPAT Concilio del Distrito 5. En o antes del 15 de cada mes, El Empleador deberá presentar una Tarjeta de Autorización de Deducción de Cuotas, junto con el número de horas trabajadas por cada dicho Empleado durante al mes anterior.

MUESTRA DE TARIETA DE AUTORIZACION

Yo por la presente autorizo y dirijo a mi empleador actual y a cualquier otro empleador para quien pudiera emplearme (si dicho empleador tiene un acuerdo laboral con IUPAT Concilio del Distrito 5) para deducir las cuotas de trabajo establecidas por la Unión por hora compensable (además de todas y cada una de las cuotas, retenciones o evaluaciones aprobadas por la Unión como una deducción salarial), de mi salario y rápidamente transmitir dicho dinero a IUPAT Concilio del Distrito 5. Esta autorización estará vigente por el término del acuerdo laboral actual o por un año, o lo que pase primero y se renovará automáticamente por sí sola por periodos sucesivos de un año, a menos que se rescinda por noticia escrita entregada a IUPAT Concilio del Distrito 5 dentro del periodo de 60 días anteriores a la renovación automática de la autorización.

En caso de que se necesiten más tarjetas de autorización, llame al (206) 441-5554.

Fecha

Firma

21.7.2 Los empleadores coleccionarán y enviarán a la Unión las Cuotas-Suplementales mas todas y cada una de las cuotas, tasas, retenciones o evaluaciones aprobadas por la Unión como una deducción salarial.

21.8 WWSPE

21.8.1 El Empleador continuará pagando a la actual Escala A por cada hora compensable trabajada por cada Empleado al Fondo WWSPE excepto los Trabajadores de Utilidad.

21.9 PROGRAMA STAR

21.9.1 El Empleador continuará pagando al Fondo de Entrenamiento del Programa STAR de los Pintores del Oeste de Washington a la tarifa especificada en la actual Escala

A, por hora compensable para todos los Maestros, Pintores y Aprendices, según lo establecido por el Comité Conjunto de Entrenamiento y Aprendizaje de Pintores de Western Washington.

ARTICULO 22
PROVISIÓN INMOBILIARIA PERSONAL

- 22.1** Bienes inmuebles propiedad de la persona que firma este Acuerdo serán excluidos del alcance de este Acuerdo. El Empleador mantendrá un registro de todos los trabajos realizados y los beneficios de las horas trabajadas.

ARTICULO 23
COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

- 23.1** El propósito del Comité será mejorar la competitividad de la industria. El Comité revisará los reportes de las horas trabajadas, condiciones económicas actuales, aumentos o disminuciones de la membresía, oportunidades de trabajo y otra información disponible de acuerdo a la competitividad de la industria. Para asesorar la Administración y Labor sobre contratos sugeridos o cambios en la práctica, mejor entrenamiento o promoción de las oportunidades de negocios de pintura de la Unión y para promover activa y generalmente la cooperación de Labor/Administración mientras se busca implementar tales ventajas competitivas.
- 23.2** El Comité se reunirá no menos de cada seis meses.

ARTICULO 24
CLÁUSULA DE AHORRO

- 24.1** En el caso de que cualquier parte o disposición contenida en este documento sea declarada nula o inválida por disposiciones vigentes o subsecuentemente por una legislación promulgada, o por cualquier decisión de una agencia o de un tribunal de jurisdicción competente, dicha invalidación no invalidará las partes restantes de la misma; siempre y cuando, sin embargo, tras dicha invalidación las partes firmantes acuerden reunirse inmediatamente para re-negociar dichas partes de las disposiciones afectadas. Si dichas negociaciones no resultan en un acuerdo a una cláusula sustituta, el asunto se remitirá al árbitro imparcial para la decisión final que será vinculante para todas las partes de este Acuerdo. Las partes o disposiciones restantes permanecerán en pleno vigor y efecto.
- 24.2** Este Acuerdo no pretende y no será interpretado para permitir actos que violen cualquier ley Federal o Estatal. Este Acuerdo no pretende y no será interpretado como crear, reconocer o imponer a la Unión o al Empleador cualquier deber de ley común.
- 24.3** Este Acuerdo puede ser ejecutado en múltiples contrapartes, todas las contrapartes dichas constituirán, cuando se tomen en conjunto, uno y el mismo instrumento como si todos los firmantes estuvieran contenidos en el original.

ARTICULO 25
DURACIÓN DEL ACUERDO

25.1 Este Acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto hasta Febrero 29, 2024 y se renovará automáticamente de año en año en adelante a menos que el Empleador o la Unión den noticia por escrito de su intención de modificar los términos de este Acuerdo o de terminar este Acuerdo por lo menos sesenta (60) días, pero no más de noventa (90) días antes de Febrero 29, 2024, o según sea el caso, de una fecha posterior de aniversario. Cualquiera la Unión o el Empleador, si dicha parte ha dado noticia de intentar el modificar este Acuerdo, podrán terminar este Acuerdo mediante notificación por escrito en cualquier momento después de Febrero 29, 2024. A menos que se reciba una noticia dentro de sesenta (60) a noventa (90) días el periodo de tiempo aquí permitido, dicha notificación será totalmente inefectiva.

La Unión y el Empleador acuerdan adherirse estrictamente a cumplir con todos los términos de este Acuerdo incluyendo cualquier archivo adjunto o Memorandos de Entendimiento de la Industria de la Pintura.

Firmado de Buena Fe este _____ Día de _____, 20_____

**EMPLEADORES DE PINTURA FIRMANTES
DEL OESTE DE WASHINGTON:**

IUPAT CONCILIO DEL DISTRITO 5:

Firma del Empleador

Firma de la Unión

Imprima Nombre y Título del Empleador

Imprima Nombre y Título

Dirección

Ciudad, Estado, Código Postal

Número de Teléfono / Número de Fax

Número de Teléfono Celular

Correo Electrónico

De Registración de Contratista del Estado de
WA

opeiu#8/afl-cio

Anexo 1
Hoja de Referencia

Según el Artículo 8.5 del Acuerdo del Area del Oeste de Washington para la Industria Profesional de Pintura, todos los Empleados despachados por la Unión tendrán un Numero de Seguro Social, identificación apropiada para cumplir con el formulario I-9 de Verificación de Elegibilidad de Empleo o el equivalente, herramientas del oficio, documentación de entrenamiento correspondiente y cualquier entrenamiento/certificación impuesta por agencias Estatales o Federales y tener todas las tarjetas de seguridad cubiertas por éste Acuerdo.

Nombre de la persona que está siendo despachada:

POR FAVOR IMPRIMA

Tiene él/ella lo siguiente:

	SI	NO	NOTAS (Clases programadas escuelas alternativas, etc.)
1. Identificación con foto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
2. Tarjeta de Seguro Social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
3. Primeros Auxilios/CPR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Tarjeta de Protección de			
4. Caídas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Aerial Boom & Scissor			
5. CERT	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
6. Tarjeta OSHA 30			_____
7. Herramientas del Oficio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
(Pintores: trapos para el polvo, cuchillos para masa, cuchillos anchos, un martillo y clavos, llaves ajustables de 6", 8", 10" y un surtido de tamaños y formas diferentes de desarmadores, recipiente de navajas, un surtido de pinzas y agarraderas.)			
8. Pantalones Blancos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
9. Botas de Trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

Los Empleadores deberán proporcionar, a no costo para el empleado, cualquier herramienta no cubierta en la Sección 14.3 del Acuerdo Colectivo de Negociación. No "herramientas de mano" podrán ser "llevadas", deben devolverse al finalizar el empleo. Todo el equipo de seguridad deberá ser suministrado por el Empleador a no costo para el empleado, según la ley Estatal y Federal,

Yo reconozco que tengo todos los elementos-mencionados anteriormente para obtener un empleo y para mantenerme empleado. Entiendo que al no tener éstos artículos el empleador me puede regresar al Salón de la Unión o terminar mi empleo.

Firmado: _____

Fecha: _____

Despachado por: _____

Fecha: _____

IUPAT Concilio del Distrito 5
6770 East Marginal Way S
Building E, Suite 321
Seattle, Washington 98108
206-441-5554

opeiu#8/afl-cio